

UNIVERSIDADE DE LISBOA
Instituto Superior de Economia e Gestão



UNIVERSIDADE
DE LISBOA



OS PRECÁRIOS DE MAPUTO
Estudo do Fenómeno no Mercado Formal de Emprego

Iara Nicolle Almeida dos Santos

Orientadores: Prof. Doutor Paulo Lopes Henriques

Prof. Doutor Rafael Marques

Prof. Doutora Carla Curado

Tese especialmente elaborada para a obtenção do Grau de Doutora em Sociologia
Económica e das Organizações

2023

OS PRECÁRIOS DE MAPUTO

Estudo do Fenómeno no Mercado Formal de Emprego

Iara Nicolle Almeida dos Santos

Orientadores: Prof. Doutor Paulo Lopes Henriques

Prof. Doutor Rafael Marques

Prof^a. Doutora Carla Curado

Tese especialmente elaborada para a obtenção do Grau de Doutora em Sociologia
Económica e das Organizações

Júri:

Presidente: Doutora Maria Rosa Vidigal Tavares da Cruz Quartin Borges
Professora Catedrática e Presidente do Conselho Científico
Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa

Vogais:

- Doutora Alexandra Etelvina Martins Marques Fernandes
Professora Auxiliar com Agregação
Instituto Universitário de Lisboa – ISCTE
- Doutor Constâncio Augusto Machanguana
Professor Auxiliar
Universidade do Zambeze
- Doutor Rafael Jorge Soares Duarte Marques (orientador)
Professor Auxiliar
Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa
- Doutora Natividade Helena Mateus Jerónimo
Professora Auxiliar
Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa
- Doutor Daniel Alexandre da Silva Seabra Lopes
Professor Auxiliar
Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa

AGRADECIMENTOS

Ao Moza Banco SA, onde tenho a destacar a intervenção imprescindível das seguintes pessoas:

- Dr. João Figueiredo – Presidente do Conselho de Administração, pela sua disponibilidade e proximidade, pela possibilidade que me concedeu de frequentar este curso, pois sem o seu aval, certamente não teria sido possível;
- Dr.^a Joana Matsombe – Ex-Assessora da Comissão Executiva –, o meu profundo agradecimento por ter sido cúmplice deste sonho, quando ele era tão somente e apenas isso;
- Dr.^a Selma Papadakis – líder da equipa (Auditoria) à qual pertencia à data de início desta grande aventura, a primeira pessoa a apoiar incondicionalmente esta ideia, o meu agradecimento eterno pela forma como acompanhou o meu trajeto e consentiu a minha ausência por tanto tempo. Tenho dívidas impagáveis de gratidão...
- Dr. Celso Guevane – meu chefe e meu amigo, agradecimento sincero por todos os nossos imensos desacordos em relação a este sonho. Apesar de contrariado pelas minhas opções de vida, todo o seu apoio foi fundamental nesta caminhada, e obrigada por, com muito esforço, não ter deixado que o Doutorado me afastasse do meu caminho profissional (antes pelo contrário!).

Aos meus orientadores: aos que me escolheram, mas também aos que me aceitaram – por ordem “de chegada”: Professor Doutor Paulo Lopes Henriques, Professora Doutora Carla Curado e Professor Doutor Rafael Marques. Agradeço a enorme proximidade e disponibilidade para orientar caminhos e ajudar na busca de soluções para problemas de ordem pessoal, profissional e académica. Obrigada será sempre uma palavra muito pequena para a forma como sempre me trataram.

Ao Professor Doutor Lopes Henriques, menção especial pelo trabalho árduo ao longo de 10 anos a convencer-me a embarcar neste sonho: nunca haverá agradecimento ou palavras suficientes. Por todo o esforço e atenção nos últimos 5 anos, bem-haja!

Aos meus professores do PDSEO, especialmente aos que estiveram mais próximos, aos que compreenderam as minhas ausências e arranjaram formas alternativas para me ajudar a participar nas aulas. À coordenação do PDSEO (anterior e atual), obrigada porque, além de excelentes Professores, demonstraram ser pessoas atenciosas.

Aos académicos e profissionais que tiveram a amabilidade, cordialidade e disponibilidade de conversar comigo, o meu agradecimento profundo (*in order of appearance*): Prof. Doutor Pedro Martins, Prof. Doutor Jorge Ferrão, Prof. Doutor Castel-Branco, Dr.^a Rosimina Aly, Prof. Doutor Ricardo Santos, Dr.^a Gisela Melo, Dr. Elvino Dias, Sr. Adil, Dr.^a Federica Ricaldi, Dr.^a Sónia Silva, Dr. Juvenal Dengo, Dr. Patrício, Dr. Igor Felice, Prof. Doutor Anastácio Chembeze, Dr.^a Vânia Dava, Dr.^a Ássia Guambe. Gratidão aos que facilitaram alguns destes encontros e o acesso a várias organizações: Dr. Salimo Abdula, Sr. Leonel Filipe, Dr. Antenor Pereira, Prof.^a Doutora Sheyla Bangy, Dr. Francisco Caravela, Dr.^a Elisa dos Santos, Eng.^o Alberto Ferreira, Dr. Luis Santos.

A cada um dos 524 trabalhadores que participaram neste estudo, agradeço a confiança e a partilha de tantas histórias de vida, que marcarão para sempre a minha!

A minha enorme gratidão é extensiva às 26 empresas que aceitaram participar deste estudo. Muito obrigada pela confiança e oportunidade!

Ao meu colega e amigo, Prof. Doutor Constâncio Machanguana, prova viva de que os amigos certos surgem nos momentos incertos. Obrigada também é uma palavra pequena demais para ti, que estiveste presente em todos os momentos desta investigação! Obrigada pelas inúmeras e incessantes críticas...

Ao melhor assistente de pesquisa que poderia ter tido, pessoa que dominou extraordinariamente as ferramentas de recolha de dados – Dr. Edmilson Nhambe: sem o teu apoio, não teria sido possível!

Ao Dr. Nelson Malate, um académico em construção, obrigada por tantos sábados dedicados a esta causa. O teu altruísmo faz-te gigante!

Uma palavra de apreço aos que me acolheram, nas suas casas e nas suas vidas, nas minhas várias estadias sabáticas em Portugal: minha família do Barreiro, família Padilha, família Faial e Van-Dunén, família Silva. Serei eternamente devedora do carinho e da amizade com que fui tratada.

Agradecimento profundo a toda a minha família em Moçambique (Mãe, irmãos, padrasto, avó, tios, primos), que se deixou vencer pelo cansaço desta escolha: aos que apoiaram e aos que duvidaram, a todos agradeço os diferentes estímulos e peço desculpa pelas persistentes ausências.

Gratidão sincera a quem sempre se preocupou: Alícia (pelos inúmeros abrigos, do corpo e dos sentimentos, do início ao fim deste projeto!), Paulo e Susana (responsáveis por tantos momentos de partilha, de convívio e de escuta ativa!), Catarina (que achou que eu fosse morrer de covid no trabalho de campo!) e a quem nunca duvidou e muito apoiou: minhas amigas mais próximas, com particular agradecimento a quem não me deixou desistir (Vânia, Virgínia, Cristina, Gisela), mas também a quem suportou dores, aflições e cansaços (Sónia, Mónica, Sofia), palavras são poucas para agradecer a vossa presença nos momentos mais desafiantes nestes 5 anos!

Palavras de muito apreço e gratidão são extensivas ao marido que tive e que se importou, até deixar de se importar. Perdão por imperdoáveis e prolongadas ausências, do corpo e da mente, exclusivamente por causa deste sonho que foi nosso, até ser somente meu!

A todos: minha enorme gratidão!

DEDICATÓRIA

À minha Mãe, a primeira e única pessoa que nunca duvidou e que apenas desejou que eu perseguisse os meus sonhos, mesmo que outros tenham sido impiedosamente penhorados pelo caminho. Por nunca me ter exigido nada, por sempre me ter defendido de tudo e de todos... todas as palavras me parecem insuficientes!

Ao meu Pai (*in memoriam*), razão de tudo, início de tudo, verdadeiro dono deste sonho. Porque ele não fez, quis eu fazê-lo!

Aos mais de 14 milhões de mulheres moçambicanas, sobretudo às que não têm a oportunidade de realizar os seus sonhos e às que não têm sequer a possibilidade de sonhar, num país onde o único papel reservado à mulher é o de cuidadora. Por todas elas e para todas elas. Às que pensam de forma diferente, mas falta-lhes oportunidade e coragem: eu dedico a minha!

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	iii
DEDICATÓRIA	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABELAS	x
ÍNDICE DE QUADROS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
ÍNDICE DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	xiv
RESUMO	xvi
ABSTRACT	xvii
INTRODUÇÃO	1
<i>Contextualização e Relevância do Tema</i>	1
<i>Motivação</i>	4
<i>Objetivos</i>	4
<i>Notas Metodológicas</i>	6
<i>Organização e Estrutura da Dissertação</i>	8
PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO	10
1. PRINCIPAIS CONCEITOS.....	11
1.1. <i>Trabalho e Emprego</i>	11
1.2. <i>Mercado de Trabalho</i>	12
1.3. <i>Trabalho Digno</i>	15
1.4. <i>Subemprego</i>	15
1.5. <i>Emprego Precário</i>	16
2. O EMPREGO PRECÁRIO	19
2.1. <i>Perspetiva Histórica</i>	19
2.1.1. <i>Referências à Precariedade ao Longo do Tempo</i>	19
2.1.2. <i>Fordismo, Pós-Fordismo e o Papel dos Sindicatos</i>	22
2.2. <i>Transformações Socioeconómicas</i>	26
2.3. <i>Flexibilidade, Precariedade e Insegurança</i>	31
2.3.1. <i>A Flexibilidade</i>	31
2.3.2. <i>A Precariedade</i>	36
2.3.3. <i>A Insegurança</i>	41
2.4. <i>Principais Formas de Emprego Precário</i>	42
2.4.1. <i>Emprego a Termo</i>	43
2.4.2. <i>Trabalho Temporário através de Empresa de Trabalho Temporário (ETT)</i>	45

2.4.3.	<i>Trabalho a Tempo Parcial (TTP)</i>	46
2.4.4.	<i>“Falso” Trabalho Independente</i>	47
2.5.	<i>Consequências do Emprego Precário</i>	48
3.	A QUALIDADE DO EMPREGO E O TRABALHO DIGNO	53
4.	CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO	56
4.1.	<i>O Setor dos Serviços e Áreas de Atividade em Análise</i>	56
4.1.1.	<i>Comércio a Retalho</i>	59
4.1.2.	<i>Call Center</i>	61
4.1.3.	<i>Hotelaria e Restauração</i>	62
4.2.	<i>O Emprego Precário no Hemisfério Sul</i>	63
4.2.1.	<i>Diferentes Perspetivas</i>	63
4.2.2.	<i>África Austral</i>	68
4.3.	<i>Moçambique e Maputo</i>	74
4.3.1.	<i>Moçambique: Caraterização Socioeconómica</i>	75
4.3.2.	<i>O Mercado de Trabalho e o Emprego em Moçambique</i>	80
4.3.3.	<i>Instituições do Mercado Formal de Emprego</i>	90
4.3.4.	<i>Cidade de Maputo: Breve Caraterização</i>	96
	PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO	99
5.	METODOLOGIA	100
5.1.	<i>Perspetiva Ontológica e Epistemológica</i>	101
5.2.	<i>Decisões Metodológicas</i>	102
5.2.1.	<i>Codificação do Material Recolhido</i>	111
5.3.	<i>Processo de Recolha de Dados</i>	112
5.4.	<i>Amostra</i>	123
5.5.	<i>Técnicas de Recolha de Dados</i>	125
5.5.1.	<i>Técnica Quantitativa: Inquérito por Questionário</i>	126
5.5.2.	<i>Técnicas Qualitativas</i>	136
5.5.2.1.	<i>Entrevista</i>	136
5.5.2.2.	<i>Observação Etnográfica</i>	153
5.5.3.	<i>Análise Documental</i>	155
5.6.	<i>Constrangimentos do Trabalho Empírico</i>	155
5.6.1.	<i>Constrangimentos no Acesso ao Terreno</i>	156
5.6.2.	<i>Constrangimentos no Terreno</i>	157
5.7.	<i>Questões Éticas</i>	164
6.	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	166
6.1.	<i>Critérios de Classificação de Trabalhadores Participantes no Estudo</i>	167

6.2.	<i>Caraterização Geral da Amostra</i>	169
6.3.	<i>Objetivo 1 – Caraterizar o Emprego Precário</i>	174
6.3.1.	<i>Questões de Investigação A e C</i>	174
6.3.2.	<i>Questão de Investigação B</i>	232
6.4.	<i>Objetivo 2 – Identificar e tipificar as trajetórias de emprego precário, como são vividas e a perceção dos trabalhadores sobre as mesmas</i>	244
6.4.1.	<i>Questão de Investigação D</i>	244
6.4.2.	<i>Questão de Investigação E</i>	249
6.4.2.1.	<i>Identificação e Análise de Trajetórias Profissionais</i>	251
6.4.2.2.	<i>Trajetórias Identificadas versus Modelo de Kovács (2013)</i>	259
6.4.2.3.	<i>Perceções dos Trabalhadores sobre a Trajetória Profissional</i>	264
6.5.	<i>Objetivo 3 – Identificar as causas da precariedade laboral no contexto em estudo</i>	268
6.6.	<i>Objetivo 4 – Avaliar a qualidade do emprego nos setores analisados</i>	291
6.7.	<i>Objetivo 5 – Analisar o papel da legislação em relação à questão da precariedade laboral</i> 309	
6.8.	<i>Objetivo 6 – Refletir sobre potenciais impactos, sobretudo do ponto de vista social</i> 322	
CONCLUSÕES		347
<i>Nota Introdutória</i>		347
<i>Conclusões</i>		350
<i>Recomendações</i>		371
<i>Recomendações dirigidas ao Governo de Moçambique e Instituições Públicas</i>		373
<i>Recomendações dirigidas ao Setor Empresarial</i>		382
<i>Recomendações dirigidas aos Sindicatos</i>		385
<i>Recomendações dirigidas à Sociedade Civil</i>		386
<i>Limitações</i>		387
<i>Propostas para Investigação Futura</i>		389
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS		393

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução do PIB e IDH em Moçambique (2011 – 2021)	78
Tabela 2 – Empregos e Empresas Formais em Moçambique e Maputo	104
Tabela 3 – Organizações Contactadas para a Recolha de Dados	108
Tabela 4 – Número de Inquéritos Realizados.....	127
Tabela 5 – Número e Tipologia de Entrevistas Realizadas	141
Tabela 6 – Duração das Entrevistas	142
Tabela 7 – Número de Trabalhadores Participantes por Categoria/Estatuto.....	168
Tabela 8 – Características Sociodemográficas dos Participantes no Estudo.....	169
Tabela 9 – Elementos sobre o Emprego/Relação Laboral.....	175
Tabela 10 – Elementos sobre o Percorso Contratual.....	186
Tabela 11 – Elementos sobre a Trajetória Profissional.....	189
Tabela 12 – Elementos sobre a Carga Horária e Salários	198
Tabela 13 – Elementos sobre Condições de Trabalho.....	208
Tabela 14 – Elementos relacionados com a Satisfação no Emprego	220
Tabela 15 – Elementos relacionados com a Autopercepção sobre a Vida Profissional	227
Tabela 16 – Elementos sobre Desemprego	229
Tabela 17 – Principais Categorias de trajetória Profissional.....	252
Tabela 18 – Percepção dos Participantes sobre a sua Trajetória Profissional	264
Tabela 19 – Elementos Relacionados com a Qualidade do Emprego por Setor de Atividade.	292

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Objetivos Específicos e Questões de Investigação	6
Quadro 2 - Principais Antecedentes à Globalização	27
Quadro 3 - Principais Transformações Socioeconómicas.....	28
Quadro 4 – Tipologias de Flexibilidade.....	33
Quadro 5 – Trajetórias Profissionais.....	34
Quadro 6 – Percursos Profissionais	35
Quadro 7 – Dimensões de Segurança no Emprego.....	42
Quadro 8 – Principais Consequências da Precariedade Laboral para o Indivíduo.....	49
Quadro 9 – Principais Consequências da Precariedade Laboral para a Organização	50
Quadro 10 – Principais Consequências da Precariedade Laboral para a Sociedade	51
Quadro 11 – Setores de Atividade analisados por Bodibe (2006)	70
Quadro 12 – Principais Estudos Consultados sobre a Realidade Moçambicana	74
Quadro 13 – Regras de Codificação	111
Quadro 14 – Codificação de Inquéritos e Entrevistas.....	111
Quadro 15 – Interligação entre Objetivos Específicos, Questões de Investigação e Técnicas de Recolha de Dados.....	126
Quadro 16 – Resumo das Questões do Inquérito.....	129
Quadro 17 – Questionários Consultados no Âmbito da Investigação.....	130
Quadro 18 – Principais Notas sobre a Aplicação de Inquéritos.....	134
Quadro 19 – Elementos sobre os Guiões de Entrevista	145
Quadro 20 – Elementos sobre Entrevistas Exploratórias, a Instituições do Mercado de Trabalho e a Organizações	146
Quadro 21 – Principais Notas sobre Entrevistas a Trabalhadores	152
Quadro 22 – Observação Etnográfica: Zonas de Acesso Livre e Interdito.....	161
Quadro 23 – Correspondência entre Trajetórias Profissionais Identificadas e o Modelo de Kovács (2013).....	259
Quadro 24 – Elementos Relacionados com a Qualidade do Emprego Precário e Não Precário	297
Quadro 25 – Situações Relacionadas com a Legislação Laboral.....	310
Quadro 26 – Elementos sobre Potenciais Impactos do Emprego Precário sobre o Indivíduo .	323
Quadro 27 – Elementos sobre Potenciais Impactos da Situação Laboral Precária sobre a Sociedade	340

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Principais Etapas de Investigação.....	113
Figura 2 – Processo de Recolha de Dados	114
Figura 3 – Aplicação indireta de inquérito no exterior de um restaurante	162
Figura 4 – Repositores em grandes superfícies comerciais.....	219
Figura 5 – Trajetória Profissional Modelo	250
Figura 6 – Trajetória Associada à Precariedade Permanente	253
Figura 7 – Trajetória Associada à Regressão Contratual	254
Figura 8 – Trajetória Associada à Oscilação Contratual.....	256
Figura 9 – Trajetória Associada à Melhoria Contratual	257
Figura 10 – Trajetória Associada à Estabilidade Contratual.....	258
Figura 11 – <i>Call Center</i> da Empresa de Telecomunicações A.....	294
Figura 12 – Campanha de Angariação de Contribuintes (Trabalhadores por Conta própria)..	305
Figura 13 – Loja de Telecomunicações: Trabalho em Contacto Presencial com o Cliente	326

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução do Emprego em Moçambique (%) 2009-2019	82
Gráfico 2 – Dimensão das Organizações Participantes no Estudo	107
Gráfico 3 – Distribuição de Inquéritos e Entrevistas a Trabalhadores por Setor de Atividade	109
Gráfico 4 – Inquéritos Realizados por Setor de Atividade	128
Gráfico 5 – Inquéritos com e sem gravação sonora	131
Gráfico 6 – Distribuição de Trabalhadores Participantes por Setor e por Estatuto	168
Gráfico 7 – Causas da Precariedade Relacionadas com Variáveis Demográficas	269
Gráfico 8 – Causas da Precariedade Relacionadas com o Mercado de Trabalho.....	273
Gráfico 9 – Causas da Precariedade Relacionadas com o Emprego Atual	279
Gráfico 10 – Causas da Precariedade Relacionadas com a Experiência Laboral Anterior	285
Gráfico 11 – Causas da Precariedade Relacionadas com a Última Situação de Desemprego..	287
Gráfico 12 – Crenças dos Participantes sobre a sua Vida Profissional	288

ÍNDICE DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Abreviatura/Sigla	Significado
Art.º	Artigo
CRM	Constituição da República de Moçambique
DCI	Declaração de Consentimento Informado
DFID	<i>Department for International Development</i>
DNEAP	Direção Nacional de Estudos e Análise de Políticas
ETT	Empresa de Trabalho Temporário
EUR	Euro
FMI	Fundo Monetário Internacional
GdM	Governo da República de Moçambique
GRH	Gestão de Recursos Humanos
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IFPELAC	Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo
IFT	Inquérito à Força de Trabalho
INE	Instituto Nacional de Estatística
INEP	Instituto Nacional de Emprego
INSS	Instituto Nacional de Segurança Social
IOF	Inquérito aos Orçamentos Familiares
LT	Lei Laboral / Lei de Trabalho
MITESS	Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social
MZN	Meticals (moeda nacional moçambicana)
N/A	Não Aplicável
N/E	Não Existe
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT / ILO	Organização Internacional do Trabalho

Abreviatura/Sigla	Significado
OMT	Observatório do Mercado de Trabalho
PARPA	Plano de Ação para Redução da Pobreza Absoluta
PDSEO	Programa de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PQG	Plano Quinquenal do Governo
RAS	República da África do Sul
RH	Recursos Humanos
Séc.	século
SISSMO	Sistema de Informação de Segurança Social de Moçambique
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TTP	Trabalho a Tempo Parcial
WB	Banco Mundial / <i>World Bank</i>

RESUMO

A precariedade laboral constitui tema de estudo e debate à escala global, cuja investigação é relativamente escassa em Moçambique, sobretudo em contexto urbano. Ao analisar o emprego precário na cidade de Maputo, no mercado formal, em quatro setores de atividade (hotelaria, restauração, comércio a retalho e telecomunicações), através de um estudo de caso (materializado pela combinação de técnicas quantitativas e qualitativas), procuramos preencher um vazio em termos de investigação científica.

O presente estudo visa caracterizar o emprego precário nos setores de atividade referidos, analisar as trajetórias profissionais dos precários que neles trabalham, avaliar a qualidade destes empregos e o contributo da legislação laboral moçambicana para esta problemática. Interessa ainda identificar causas e refletir sobre potenciais impactos do emprego precário neste contexto específico, no intuito de oferecer um contributo científico relevante, contemplando, inclusive, recomendações para diferentes *stakeholders* do mercado de emprego em Moçambique.

A investigação concluiu que, embora o emprego precário em Maputo apresente vários elementos alinhados com as características apresentadas pela literatura (sobretudo ocidental, onde o tema é debatido de forma mais efetiva), existem indícios de uma precariedade persistente e transversal, que não é mitigada pela posse de um ou mais contratos de trabalho indeterminado – ou seja, o emprego apresenta-se eminentemente precário, independentemente do vínculo contratual que os colaboradores detenham. A análise ao histórico profissional dos trabalhadores participantes revela várias especificidades (intercâmbios e sobreposições frequentes entre o mercado formal e informal, emprego informal) e permitiu-nos identificar pelo menos 5 principais trajetórias, que fornecem indícios (quantitativos) sobre a potencial melhoria da situação contratual dos trabalhadores ao longo do tempo, apesar da persistência de situações de precariedade e insegurança. As áreas estudadas nas telecomunicações e na restauração apresentam indícios de oferecer empregos de menor qualidade. A legislação laboral moçambicana e respetivos mecanismos de reforço demonstram ser pouco eficazes. A reflexão sobre potenciais consequências de uma situação laboral precária prolongada revela que o seu impacto pode ultrapassar o trabalhador, alcançando a sua família, a organização, a comunidade onde está inserido e a sociedade como um todo.

Palavras-Chave: Precariedade Laboral, Emprego, Moçambique, África, Estudo de caso.

ABSTRACT

In Mozambique, particularly in an urban setting, research on job insecurity is not as common as it is on a worldwide scale. We aim to fill a gap in scientific research by evaluating precarious work in Maputo City, in the formal market, in four industries (hospitality, restaurants, retail trade and telecommunications), using a case study (materialized by the combination of quantitative and qualitative approaches).

The current study intends to define precarious employment in the aforementioned sectors of activity, examine the professional paths of the precarious workers working there, evaluate the quality of these occupations, and estimate the impact of Mozambican labor policy on this issue. In order to provide a significant scientific contribution, including recommendations for various stakeholders of the job market in Mozambique, it is also important to identify the causes of precarious employment and consider any potential implications in this particular context.

The analysis found evidence of persistent and transversal precariousness that is not alleviated, even if precarious employment in Maputo exhibits some components that are consistent with those described in the literature (mostly Western, where the topic is debated more successfully). Regardless of the contractual arrangement that employees have, the job is particularly risky. We were able to identify at least 5 main trajectories that provide (quantitative) evidence on the potential improvement of the contractual situation of participants' workers through the analysis of their professional histories, which reveals several specificities (frequent exchanges and overlaps between the formal and informal market, informal employment), notwithstanding the existence and permanence of precarious and uncertain situations over time. The industries of telecommunications and restoration appear to offer jobs of lower quality. The Mozambican labor laws and their corresponding enforcement procedures seem to be ineffective. A protracted insecure employment situation may have negative effects that extend beyond the individual worker to his or her family, employer, the neighborhood in which they reside, and society at large.

Key Words: Labour Precariousness, Employment, Mozambique, Africa, Case Study.

INTRODUÇÃO

Contextualização e Relevância do Tema

Primordialmente, a Declaração Universal de Direitos Humanos refere, no artigo 23, que “toda a pessoa tem direito ao trabalho, (...) a condições justas e favoráveis de trabalho...” (OHCHR, 1948). O trabalho desempenha um papel estruturante na vida da sociedade, sendo a Sociologia do Trabalho uma das áreas científicas fundamentais na investigação de diversos aspetos a ele relacionados, sobretudo no que concerne à organização do trabalho e estrutura ocupacional (Kalleberg e Sorensen, 1979; Giddens, 1997; Smith, 1998, 2015; Rebelo, 2001; Kovács, 2004, 2005; Webster, 2005; Barchiesi, 2012; Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Standing, 2014; Kalleberg, 2015).

“Marx, Weber, Durkheim e (...) Adam Smith foram apenas os primeiros (...) a argumentar que o trabalho e a divisão do trabalho eram fatores determinantes do poder e desigualdade. Estas reivindicações continuam a ocupar um papel central na pesquisa sociológica...”

In Smith (1998), p. 411, tradução própria.

A relevância do trabalho para a vida do indivíduo extravasa a simples função económica¹ (obtenção de rendimentos), considerando o seu impacto psicológico (reconhecimento, autorrealização), cultural e como garante da reprodução social da força laboral, pois desempenha um papel fundamental na integração social dos indivíduos (Giddens, 1997; Kovács, 2003; Sá, 2010; Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015; Carvalho Ferreira, 2016).

Face a uma série de transformações socioeconómicas ocorridas sobretudo nos últimos 30 anos do séc. XX, que alteraram as relações de emprego no mundo ocidental, a temática da precariedade laboral, embora não constituindo uma realidade nova na vida social, retorna e reforça-se como tema de investigação sociológica no fim do séc. XX (Smith, 1997; Kalleberg, 2009; Barbier, 2011; Quinlan, 2012; Arnold e Bongiovi, 2013; Freire *et al.*, 2014; Betti, 2018). São as suas consequências multifacetadas e o impacto socioeconómico que fomentam o interesse para o debate (Neilson e Rossiter, 2008; ILO, 2016;

¹ “O compromisso não financeiro com o trabalho é também evidente (...) entre aqueles sem qualquer qualificação, muitos dos quais estão envolvidos nos empregos mais alienantes e pouco recompensadores, na base do mercado de trabalho” (Grint e Nixon, 2015: 304, tradução própria).

Siegmann e Schiphorst, 2016; Betti, 2018); a insegurança no emprego torna-se um elemento trivial (Bourdieu, 1997; Smith, 1997; Kalleberg, 2009; Waite, 2009; Kenny, 2016). Em suma, a literatura considera que a degradação da qualidade e a substituição do emprego estável por formas de emprego entendidas como “não convencionais” representam uma questão social global, que se tornou uma característica permanente do mercado de trabalho (Veloso, 2017), mais acentuada para determinados grupos (mulheres, jovens, migrantes) e cujas particularidades dependem do estágio de desenvolvimento económico, social e institucional de cada país (Rodgers, 1989; Smith, 1997, 1998; ILO, 1999, 2016; Rebelo, 2001; Kovács, 2003, 2013; Bodibe, 2006; Kalleberg, 2009, 2014; Barbier, 2011; Quinlan, 2012; Freire *et al.*, 2014; Standing, 2014; Carvalho Ferreira, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; Siegmann e Schiphorst, 2016; Betti, 2018; Rogan *et al.*, 2018; Hammer e Ness, 2021). Desta forma, o estudo da precariedade laboral ajuda a compreender vários fenómenos conexos, como, por exemplo, questões de género, injustiça económica, migrações, dentre outros (Kalleberg, 2009; Waite, 2009).

O presente estudo é orientado para a caracterização e análise de situações laborais precárias num país em desenvolvimento: Moçambique. A relevância da investigação, nesta realidade concreta, é primordialmente demonstrada pelo seu enquadramento nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas²: a precariedade laboral está diretamente ligada ao Objetivo 8 (Trabalho Digno e Crescimento Económico) e, indiretamente, aos Objetivos 1 (Erradicar a Pobreza) e 10 (Reduzir as Desigualdades). Por outro lado, uma vez que a precariedade se manifesta através de empregos de fraca qualidade e baixo rendimento, consideramos que também se enquadra nos desafios relacionados com a melhoria da qualidade e combate à pobreza no trabalho (ILO, 2018).

Apesar da relevância e atualidade do tema, em África, continente com a maior taxa mundial de emprego vulnerável (ILO, 2018), ainda são relativamente escassos estudos sobre o emprego (Wood *et al.*, 2011; Theron, 2014; Oya *et al.*, 2017) e, consequentemente, sobre o emprego precário. A orientação excessiva

² Informação acedida a 06/05/2019, disponibilizada em:
<https://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals.html>.

da produção científica relativa à precariedade laboral em países industrializados e o foco exclusivo no emprego assalariado constituem motivos de crítica de alguns autores que analisam outras realidades (Scully, 2016; Rogan *et al.*, 2018; Hammer e Ness, 2021). Por outro lado, o continente confronta-se com desafios sociodemográficos (Fox *et al.*, 2017) e económicos e apresenta especificidades que o afastam da aplicabilidade de modelos conceituais eurocêtricos, o que representa um desafio acrescido à investigação (Barchiesi, 2008; Munck, 2013; Kenny, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; Scully, 2016; Rogan *et al.*, 2018).

Em Moçambique, país membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT/ILO) desde 1976 e que ratificou, até à data, 19 Convenções e 2 Protocolos³ (Klaveren *et al.*, 2009), o trabalho remunerado e seguro (art.º 85, Constituição da República de Moçambique - CRM) representa um direito constitucional (art.º 84, CRM) e força motriz para o desenvolvimento nacional (art.º 112, CRM). Contudo, apesar do discurso político e sucessivos manifestos eleitorais focados no emprego, não existe investigação sistemática sobre o tema, não são discutidas questões ligadas ao trabalho digno e a produção científica sobre precariedade laboral e condições de trabalho é relativamente escassa e centra-se sobretudo no setor agrícola e/ou no trabalho informal (Klaveren *et al.*, 2009; Dibben *et al.*, 2015; Machin e Sithoe, 2016; Ali *et al.*, 2017; C. Castel-Branco, 2017; Feijó, 2017a; Ali, 2019). Denota existir, portanto, um conhecimento insuficiente sobre situações laborais precárias, sendo estas particularmente relevantes, pois a taxa nacional de vulnerabilidade no emprego encontra-se avaliada em 85% e o desemprego, em cerca de 25%, substancialmente mais elevado nas cidades, onde atinge sobretudo mulheres e jovens (Klaveren *et al.*, 2009; INE, 2016; Machin e Sithoe, 2016; WB, 2017; Martins, 2018; PNUD, 2018).

Neste sentido, a presente investigação analisa a problemática da precariedade laboral no mercado formal de emprego na cidade de Maputo, seguindo uma abordagem de estudo de caso, que investiga transversalmente o fenómeno em quatro setores de atividade: hotelaria, restauração, comércio a retalho e telecomunicações.

³ Informação acedida a 16/04/19, disponível em:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102964.

Motivação

A motivação para este estudo é representada pela possibilidade de aprofundamento do conhecimento teórico sobre um tema que, sendo socialmente relevante, demonstra estar insuficientemente estudado em Moçambique. Adicionalmente, orientamo-nos pela possibilidade de produção de informação original, que venha a ser relevante tanto para a academia como para o Governo, setor empresarial e, ainda, para a sociedade civil moçambicana. Por fim, motivamos a possibilidade de poder contribuir para o debate e, de alguma forma, influenciar políticas públicas sobre o tema do emprego em Moçambique, pois, segundo Giddens (1997: 37), “[a]s políticas concretas que não assentarem no conhecimento dos modos de vida daqueles a quem vão afetar, poucas hipóteses têm de êxito”.

Do ponto de vista pessoal, e porque a investigação também pode ter motivações intrínsecas (Sarantakos, 1998), busca resposta a questões suscitadas ao longo da experiência profissional da investigadora, enquanto profissional de Recursos Humanos. Por mais de 10 anos, indagámo-nos sobre causas, características e consequências dos trajetos profissionais de candidatos a emprego na cidade de Maputo, preocupação que encontra acolhimento no pensamento sociológico: “Existe, necessariamente, uma relação entre o estudo da Sociologia e as solicitações da consciência social (...) as desigualdades existentes no mundo moderno, a falta de justiça (...) as privações sofridas por milhares de pessoas” (Giddens, 1997: 38).

Objetivos

A literatura apresenta a precariedade laboral como um fenómeno multifacetado (Kovács, 2004; Siegmann e Schiphorst, 2016), mas, não obstante, esta investigação orienta-se exclusivamente pelo ponto de vista do trabalhador, o que é proposto por alguns autores (Casaca, 2005b; Kalleberg *et al.*, 2009; Barchiesi, 2012; Carmo e Matias, 2019).

Neste sentido, o principal propósito da presente investigação é a análise transversal da problemática da precariedade laboral no mercado formal de

emprego, na cidade de Maputo, nos setores da hotelaria, restauração, comércio a retalho e telecomunicações. Tendo em vista a concretização deste objetivo genérico, o mesmo foi traduzido em 6 objetivos específicos:

1. Caraterizar o emprego precário na cidade de Maputo;
2. Identificar e tipificar as trajetórias de emprego precário dos trabalhadores, como são vividas e a sua perceção sobre as mesmas;
3. Identificar as causas subjacentes ao fenómeno da precariedade laboral em Maputo, nos setores em estudo;
4. Avaliar a qualidade do emprego nos setores de atividade analisados;
5. Analisar o papel da legislação laboral em relação à questão da precariedade laboral;
6. Refletir sobre potenciais impactos, sobretudo do ponto de vista social.

Estes objetivos encontram eco na produção científica, na medida em que uma das funções primordiais da pesquisa sociológica é a busca de causas e consequências dos fenómenos (Giddens, 1997). Adicionalmente:

- Mosoetsa *et al.* (2016) consideram escassos os estudos comparativos do trabalho precário em diferentes setores. Salientamos que, embora este não seja propriamente um estudo comparativo, o facto de analisar múltiplos setores pode ajudar a estabelecer bases para futuros estudos desta natureza;
- Smith (1998) considera que são escassos os estudos especificamente relacionados com trabalhadores temporários (inclusive estudos comparativos entre a realidade destes e a de trabalhadores permanentes);
- A análise à legislação laboral e outras questões jurídicas afigura-se relevante, pois, mesmo em países cujos mercados laborais são predominantemente informais (como é o caso vertente), a lei orienta-se pela noção de emprego estável, o que limita a proteção de trabalhadores que se encontrem noutras formas de emprego (Kalleberg, 2013; Theron, 2014; ILO, 2016);
- A qualidade do emprego é intrínseca ao conceito de trabalho digno (ILO, 1999), com o qual se encontram comprometidos os países membros da OIT, como é o caso de Moçambique, pelo que importa perceber o estágio de implementação do conceito e os desafios inerentes;

- Por fim, na opinião dos autores, a caracterização da precariedade laboral e das suas especificidades bem como a apresentação de potenciais mecanismos para a minimização do seu impacto representam importantes oportunidades de investigação sociológica (Kalleberg, 2009, 2014; Mosoetsa *et al.*, 2016).

Com base nestes elementos, foi formulado um conjunto de questões (Mason, 2002) que norteou a presente investigação e que se apresenta no Quadro 1:

Quadro 1 – Objetivos Específicos e Questões de Investigação

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO
1. Caracterizar o emprego precário	A. Como se manifesta o emprego precário em Maputo? B. Quais as formas de emprego precário mais comuns no mercado formal de emprego? C. Quem são os precários?
2. Identificar e tipificar as trajetórias de emprego precário dos trabalhadores, como são vividas e a sua perceção sobre as mesmas	D. Que estratégias utilizam os precários no mercado de trabalho? E. Como são os seus percursos profissionais? Em trajetos profissionais marcados pela precariedade, existe mobilidade ascendente ou esta transforma-se num ciclo de empregos precários? Como quebrar o ciclo?
3. Identificar as causas da precariedade laboral no contexto em estudo	F. O que conduz à precariedade?
4. Avaliar a qualidade do emprego nos setores de atividade analisados	A. Como se manifesta o emprego precário em Maputo?
5. Analisar o papel da legislação laboral em relação à questão da precariedade laboral	G. Que papel desempenha a legislação em relação a esta problemática?
6. Refletir sobre potenciais impactos, sobretudo do ponto de vista social	H. Se nada for feito para reverter a situação atual, caracterizada por elevado desemprego, emprego vulnerável e baixa qualidade do sistema de ensino, o que se pode esperar do ponto de vista social?

Fonte: Elaboração própria

Notas Metodológicas

Tendo em vista o alcance dos objetivos apresentados no Quadro 1, a presente investigação foi desenvolvida numa lógica de estudo de caso (Yin, 2018), cujo processo de recolha de dados foi orientado pela combinação de 4 técnicas: o inquérito por questionário (que incidiu apenas sobre trabalhadores), entrevistas semiestruturadas (a diferentes atores do mercado de trabalho em Maputo), observação etnográfica (realizada de forma contínua, durante todo o trabalho empírico) e análise documental. Devido a especificidades inerentes ao contexto geográfico e social em que o estudo decorreu (cidade de Maputo), todas as técnicas de recolha de dados foram aplicadas presencialmente.

Apesar de este estudo visar sobretudo o trabalhador, a recolha de dados foi realizada através das respetivas organizações empregadoras. No total, integraram a investigação 26 organizações, distribuídas pelos 4 setores de atividade em estudo: 5 hotéis, 12 restaurantes, 7 cadeias de comércio a retalho e 2 empresas de telecomunicações, o que resultou na participação de 524 trabalhadores. O convite à participação no estudo foi formalmente conduzido, respeitando os pressupostos éticos inerentes à investigação científica; a participação foi voluntária e confidencial, precedida de explicação sobre os objetivos e procedimentos. Participaram também na presente investigação 32 atores do mercado de trabalho da cidade de Maputo.

O trabalho empírico iniciou-se através de uma fase preparatória, não apenas de elaboração e pré-teste dos instrumentos de recolha de dados, mas também da equipa responsável pela realização de inquéritos (uma vez que entrevistas e observação etnográfica foram exclusivamente realizadas pela investigadora principal). Os instrumentos de recolha de dados, nomeadamente guião de inquérito e de entrevistas, foram elaborados com base na revisão de literatura e em guiões de outros autores e entidades que analisam o mesmo tema, tendo sido solicitada autorização para o efeito (nos casos aplicáveis).

O trabalho de campo decorreu em 2 períodos (em 2020 e 2021, designados neste documento como 1.^a e 2.^a fase), devido à eclosão e decurso da pandemia de covid-19. A amostra de participantes foi não probabilística e intencional.

Realizámos mais de 100 inquéritos a trabalhadores em cada um dos quatro setores de atividade, o que totalizou 524 inquéritos válidos. As perguntas colocadas buscavam *inputs* para responder a todos os objetivos e questões de investigação (embora de forma diferenciada). Este inquérito teve a particularidade de ter sido aplicado indiretamente e de ter tido (sempre que consentido, em quase 90% dos casos) gravação sonora. Os dados quantitativos recolhidos por esta via foram tratados através do programa estatístico SPSS e os dados qualitativos foram integralmente escutados e parcialmente transcritos.

Realizámos também 102 entrevistas direcionadas a 4 grupos de atores do mercado de trabalho em Moçambique, nomeadamente:

- (i) Académicos e profissionais dos setores de atividade em estudo (sob forma de entrevistas exploratórias);
- (ii) Instituições governamentais, supranacionais, internacionais e privadas, com papel relevante na temática do emprego em Maputo;
- (iii) Responsáveis das organizações participantes no estudo e
- (iv) Trabalhadores.

As entrevistas dirigidas a cada grupo de interlocutores tinham objetivos diferenciados, mas, em conjunto, visavam obter informação relativa a todos os objetivos específicos e questões de investigação, conforme especificado no capítulo 5. Grande parte das entrevistas foi gravada (78,13%), todas foram integralmente transcritas e o seu conteúdo foi devidamente analisado e integrado no capítulo 6 e nas conclusões.

Estimulados pelos nossos objetivos específicos e pelas entrevistas exploratórias, o processo de investigação foi acompanhado por constante análise documental, que nos permitiu assegurar um conjunto de informação (estatística, legal, etc.) sobre Moçambique e Maputo, apresentada nos capítulos 4 e 6. Durante a nossa permanência no terreno, realizámos ainda observação etnográfica, compilada em diários de campo e cuja informação qualitativa foi combinada com os resultados das demais técnicas e é apresentada e discutida no capítulo 6.

Organização e Estrutura da Dissertação

Esta dissertação contempla 6 capítulos e encontra-se dividida em duas partes principais: o “Enquadramento Teórico e Contextualização do Estudo”, que se apresenta após a Introdução, e o “Estudo Empírico”, que antecede as Conclusões. Os capítulos encontram-se divididos em subcapítulos e, nos casos em que se revelou necessário, para facilitar a explanação dos tópicos, estes são repartidos em secções e subsecções.

Na I Parte, apresentamos o enquadramento teórico, dividido em 3 grandes blocos: iniciamos com a definição dos principais conceitos referidos ao longo desta dissertação; posteriormente, expomos uma breve perspetiva histórica sobre a problemática da precariedade laboral, bem como sintetizamos as principais

reflexões da literatura, relevantes ao presente estudo. Considerando os objetivos da investigação, é ainda apresentado um breve enquadramento teórico relacionado com a qualidade do emprego. O último capítulo da I Parte procede à problematização e contextualização gradual do tema: primeiro no Hemisfério Sul, depois na África Austral, em Moçambique e, por fim, em Maputo. Apresentamos um resumo de alguns indicadores socioeconómicos e relativos ao emprego em Moçambique e terminamos com uma caracterização geral da cidade de Maputo, palco da investigação.

Na II Parte, enquadra-se a componente metodológica e empírica desta investigação. No capítulo 5, apresentamos em detalhe todo o procedimento metodológico que norteou as fases de preparação, recolha e análise de dados, incluindo os pressupostos éticos e os constrangimentos com que nos deparámos no terreno. No capítulo 6 são apresentados e discutidos os resultados do trabalho empírico, que integram dados qualitativos e quantitativos, organizados de acordo com os objetivos específicos inicialmente definidos e analisados à luz do quadro teórico apresentado nos capítulos 1 a 4.

Segue-se, por fim, a apresentação das conclusões do estudo, onde se incluem algumas considerações finais e recomendações dirigidas a diferentes *stakeholders* ligados à temática em análise. Adicionalmente, expõem-se as limitações e abrem-se caminhos à investigação futura. A dissertação termina com a apresentação de referências bibliográficas e de apêndices, pela ordem exata em que são referidos ao longo do texto.

**PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONTEXTUALIZAÇÃO DO
ESTUDO**

1. PRINCIPAIS CONCEITOS

Neste capítulo, apresentamos e definimos alguns conceitos que consideramos fundamentais à compreensão e orientação de todo o referencial teórico e discussão constantes nesta dissertação, pois, como afirma Sarantakos (1998: 9, tradução própria): “O primeiro passo rumo à construção de teoria é o desenvolvimento de conceitos”.

1.1. Trabalho e Emprego

O conceito primordial subjacente a esta investigação é o de trabalho, elemento fundamental na estruturação da vida individual e coletiva (Giddens, 1997⁴; Kovács, 2003). Manifestações, debates políticos, reivindicações, ajudam a compreender a sua centralidade na vida social (Barchiesi, 2012).

Ao longo deste documento, trabalho e emprego não serão termos usados indistintamente (conforme proposto por Kovács, 2005⁵), uma vez que o estudo se debruça sobre o trabalho remunerado no mercado formal - correspondente ao emprego. Por inerência do contexto geográfico, são frequentes as referências a situações de trabalho, que não constituem necessariamente emprego, pois em África, conforme refere a OIT, “[q]uase toda a gente trabalha, mas nem toda a gente está empregada...” (ILO, 1999: página não disponível, tradução própria). Giddens (1997: 578-579) define trabalho como “...a realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico, com o objetivo de produzir bens e serviços para satisfazer necessidades humanas”, que não se cinge ao emprego estável. Freire (2002 *apud* Freire *et al.*, 2014: 7) considera o trabalho como:

“...actividade [sic] deliberadamente concebida pelo Homem, consistindo na produção de um bem material, na prestação de um serviço ou no exercício de uma função, com vista à obtenção de resultados que possuam simultaneamente utilidade social e valor económico...”.

⁴ Giddens (1997) identifica pelo menos 6 motivos para a relevância do trabalho na vida dos indivíduos: a remuneração, o desenvolvimento de habilidades, a variedade de tarefas, a estruturação do dia em torno do trabalho, o estabelecimento de relações interpessoais e o sentido de identidade.

⁵ “É relativamente consensual que o trabalho e o emprego são sinónimos na sociedade industrial...” (Kovács, 2005: 12).

O emprego, principal mote da Organização Internacional do Trabalho (ILO, 1999), é definido por Kalleberg (2009: 2, tradução própria) como “...trabalho que produz rendimentos (ou lucros, se for autoemprego)”, portanto, exclui o trabalho não remunerado (visão partilhada por Giddens, 1997 e Kovács *et al.*, 2014) e “[u]m trabalho é um conjunto específico de tarefas que as pessoas realizam para viver” (Kalleberg, 2015: 112, tradução própria). Standing (2014: 13) também distingue “...ocupação não remunerada (*work*), (...) trabalho dependente e remunerado (*labour*)”.

Embora usando indistintamente os dois termos, Kovács (2005: 12) distingue-os: “O emprego designa o lugar que é ocupado pelos indivíduos na sociedade com o objectivo [sic] de realizar um trabalho, em troca de uma retribuição”, enquanto o trabalho “...engloba todas as actividades [sic] voluntárias e intencionais, realizadas com finalidades económicas ou sociais...” (*Idem: ibidem*). Para a mesma autora, o emprego é influenciado por diversos elementos, desde condições macroeconómicas, sociais, culturais, políticas governamentais, condições de mercado, sistema de ensino/formação, ação sindical, etc. (Kovács, 2003).

1.2. Mercado de Trabalho

Outro conceito que se revela importante clarificar é o de mercado de trabalho, entendido como “...o espaço social no qual empregadores correspondem-se com empregados que procuram vender o seu trabalho” (Sallaz, 2013: 88, tradução própria). Para Marx, a compra e venda de trabalho constitui a base da economia capitalista (Kalleberg e Sorensen, 1979).

A presente investigação desenvolve-se no mercado formal de trabalho (doravante designado mercado de emprego), entendido como o conjunto de atividades desenvolvidas sob uma estrutura legal e institucional (ILO, 2002). Operar no mercado formal oferece oportunidades e significa primordialmente contribuir para a criação de emprego e para a receita do Estado (ILO, 2002, 2015).

Em África, o mercado de trabalho combina características formais e informais (ILO, 2002, 2016; Webster, 2005; Barchiesi, 2008; Theron, 2010; Dibben *et al.*, 2015; Machin e Sithoe, 2016; Rogan *et al.*, 2018), de tal forma que a literatura

considera pouco assertiva a separação de ambas as realidades e demonstra que o mercado informal existe incrustado e funciona em relação de interdependência com o mercado formal: empregos formais inadequadamente criados resultam em trabalho informal e, por sua vez, o trabalho informal tanto ocorre devido ao défice de empregos formais (cujo crescimento não acompanha o da força de trabalho), como em atividades integradas em redes de produção formais e globais (Arnold e Bongiovi, 2013; Edralin, 2014; Hilson e Osei, 2014; Carvalho Ferreira, 2016; Rogan *et al.*, 2018; Nogueira e Carvalho, 2021). Segundo Carvalho Ferreira (2016: 181), o formal e o informal “São economias que se complementam de forma adequada, na estrita medida em que, ao coexistirem nas mesmas sociedades, permitem superar as insuficiências normativas do Estado e do mercado...”.

Giddens (1997) distingue entre mercado de trabalho primário (emprego em grandes empresas ou instituições públicas, caracterizado por elevada segurança) e secundário (caracterizado por menor segurança no emprego, salário e condições de trabalho inferiores).

O conceito de mercado formal de emprego remete-nos à necessidade de definir também o mercado informal de trabalho, que, embora não constitua objeto direto desta investigação, será diversas vezes referido. Aliás, ao estudar a realidade de um país em desenvolvimento, como é o caso de Moçambique, é praticamente incontornável a referência ao mercado informal de trabalho, considerando a sua representatividade. A este propósito, citamos Hilson e Osei (2014: 86, tradução própria), que referem que “...em vários países da África Subsaariana, menos de 10% da força laboral é composta por trabalhadores assalariados na economia formal”.

Definir o mercado informal de trabalho não constitui uma tarefa simples, pois, “[e]mbora haja um debate considerável (...) nos países em desenvolvimento, não existe uma definição universal do fenómeno” (DNEAP, 2018: 67). Assim sendo, socorremo-nos da definição apresentada pela OIT, que engloba, no conceito de economia informal, “...atividades económicas (...) – na lei, ou na prática – não ou insuficientemente cobertas por disposições formais...” (ILO, 2002: 53, tradução própria), seja porque a lei não é aplicada, porque acarreta custos ou

porque é inapropriada. No caso específico de Moçambique, o desafio revela-se maior, pois, efetivamente, “...quase todos os níveis de atividade informal (...) estão sujeitos a diversas formas de controlo oficial e obrigação fiscal” (de Vletter, 1996 *apud* DNEAP, 2018: 67), o que demonstra a permanente simbiose entre os mercados formal e informal (Dibben *et al.*, 2015).

Segundo Giddens (1997: 609), a economia informal é representada por “...transacções [sic] fora da esfera do emprego regular, que implicam, por vezes, a troca de dinheiro por serviços prestados...”, e para Theron (2010: 91, tradução própria), trata-se do “...processo através do qual a atividade económica ocorre fora do âmbito da regulação formal”. De acordo com Hammer e Ness (2021: 2, tradução própria), o trabalho informal, caracterizado por uma grande heterogeneidade de relações de trabalho, é representado por “...trabalho e emprego que é mal remunerado (normalmente a um nível de subsistência), inseguro, desregulado e desprotegido, por ex., sem um contrato de trabalho ou acesso à representação e segurança social.”

Define-se ainda trabalho informal como:

“... (1) emprego informal dentro do setor informal, o que inclui empregadores, empregados e trabalhadores por conta própria em empresas informais, trabalhadores familiares e membros de cooperativas e (2) emprego informal em empresas do setor formal, o que inclui empregados de empresas formais (...) não cobertos por proteção social ou outros benefícios, devido à natureza do seu contrato de trabalho, e trabalhadores domésticos...”

In Rogan et al. (2018), p. 312, tradução própria⁶.

Depreende-se, portanto, que trabalhar no mercado informal implica estar nele empregado e/ou ter um emprego informal, podendo isso ocorrer em países desenvolvidos ou em desenvolvimento (Arnold e Bongiovi, 2013; Dibben *et al.*, 2015; Hammer e Ness, 2021). Apesar de permitir assegurar rendimentos aos mais desfavorecidos (Hilson e Osei, 2014), denota existir uma relação inequívoca entre o trabalho informal e a pobreza⁷, exclusão social e vulnerabilidade, elementos que comprometem a noção de trabalho digno (ILO 1999, 2002, 2015,

⁶ Este conceito alinha-se com a orientação do Fundo Monetário Internacional, que enquadra, dentro do conceito de trabalho assalariado, o trabalho assalariado formal e informal, distinguindo-os em função da existência de contrato e elegibilidade ao sistema de segurança social (Fox *et al.*, 2017).

⁷ Fazendo referência ao trabalho de Chen *et al.* (2015), Rogan *et al.* (2018) consideram que, no trabalho informal, o risco de pobreza é descendente na seguinte escala: trabalhadores familiares (não remunerados), trabalhadores terciarizados de indústria e trabalho doméstico, assalariados informais casuais, operadores por conta própria, assalariados informais regulares e empregadores.

2016; Sparreboom e Staneva, 2014; Dibben *et al.*, 2015; Batone, 2020). Nenhuma das dimensões de segurança no emprego do modelo de Standing (2014) encontra-se salvaguardada no caso do trabalho informal (Grint e Nixon, 2015), sobretudo devido à total ausência de proteção social (Arnold e Bongiovi, 2013).

Considerando a representatividade do mercado informal de trabalho, são vários os autores que abordam esta problemática no Hemisfério Sul (Hart, 1973 *apud* Smit e Rugunanan, 2014; Barchiesi, 2008; Theron, 2010; Munck, 2013; Hilson e Osei, 2014; Ferreira, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; Masenya *et al.*, 2017; Rogan *et al.*, 2018; Hammer e Ness, 2021; Nogueira e Carvalho, 2021). Realçamos que, ao longo deste documento, os termos “informalidade” e “trabalho informal” serão usados indistintamente.

1.3. Trabalho Digno

Considerando os objetivos específicos desta dissertação, revela-se pertinente abordar o conceito de trabalho digno, aquele que promove “...oportunidades para mulheres e homens obterem um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana” (ILO, 1999: página não disponível, tradução própria). Devido à representatividade do mercado informal de trabalho nos países em desenvolvimento, a OIT tem, desde 2002, procurado tornar o conceito de trabalho digno mais abrangente, mantendo presentes os seus 4 pilares: direitos fundamentais do trabalho; mais e melhores oportunidades de emprego/rendimento; segurança social e diálogo social (ILO, 1999, 2002, 2015). A literatura considera que a precariedade coloca desafios à criação de emprego digno e à garantia de direitos do trabalhador (Edralin, 2014; Theron, 2014). E, porque o trabalho digno encontra-se diretamente ligado a pelo menos um dos objetivos a que nos propusemos inicialmente (objetivo 4 - avaliação da qualidade de emprego), voltará a ser abordado, em maior detalhe, no capítulo 3.

1.4. Subemprego

Ao longo deste documento será feita referência ao subemprego, que deve ser entendido como a situação em que a pessoa está empregada, mas não possui

condições satisfatórias de trabalho, ou seja, está em causa um trabalho que é inferior em algum parâmetro – em termos de duração, competências, rendimento (baixo ou irregular), etc. (Rodgers, 1989; Smit e Rugunanan, 2014; ILO, 2016; Machin e Sithoe, 2016). O subemprego é definido, na Política de Emprego moçambicana, como “...pessoas que trabalham habitualmente menos de 40 horas (...) e que afirmam que aceitam trabalhar mais horas” (MITESS, 2016a: 7). Segundo a OIT (ILO, 2016), África possui a taxa mundial mais elevada de subemprego, na ordem dos 15%.

1.5. Emprego Precário

Para terminar este capítulo inicial dedicado à explanação de conceitos, apresentamos aquele em torno do qual gravita todo o estudo: o emprego precário. Para este efeito, convocamos a definição apresentada pela OIT, segundo a qual ele é representado por:

“...emprego mal pago, especialmente se associado a rendimentos que estão abaixo do nível de pobreza e variáveis; inseguro, (...) há incerteza sobre a continuidade do emprego e o risco de perda de emprego é elevado; com controlo mínimo do trabalhador (...) sobre as suas condições de trabalho, salários e ritmo de trabalho; e desprotegido (...) pela lei ou negociação coletiva em relação à saúde e segurança ocupacionais, proteção social, discriminação e outros direitos...”

In ILO (2016), p. 18, tradução própria.

Os 5 elementos caracterizadores do emprego precário apresentados nesta definição (baixo rendimento, insegurança, fraco controlo sobre as condições de trabalho, ausência de proteção social e de representação sindical) são também referidos por vários autores (Rodgers, 1989; Kovács, 2005; Barchiesi, 2008; Quinlan, 2012; Arnold e Bongiovi, 2013; Munck, 2013; Kalleberg, 2014; Smit e Rugunanan, 2014; Lewchuk e Dassinger, 2016; Hlatshwayo, 2018), de diferentes formas:

- Rodgers (1989) agrega-os em 4 dimensões: temporal (incerteza da continuidade no emprego); organizacional (incapacidade de controlo sobre o trabalho e respetivas condições); proteção (leis e negociação coletiva); económica (pobreza e exclusão social);
- Kovács (2004) acrescenta outros elementos, como o fraco reconhecimento do trabalho, o sentimento de inutilidade por ele causado e a fraca perspetiva de evolução profissional;

- Standing (2009 *apud* Kalleberg, 2009) acrescenta a posse de fracas competências para a obtenção de novas oportunidades de emprego;
- Outros autores acrescentam os contratos de trabalho “atípicos” associados ao emprego precário, a ausência de benefícios, a baixa antiguidade dos trabalhadores (Frenkel, 2003; Edralin, 2014) e o elevado risco de contração de doenças ocupacionais (Edralin, 2014).

De acordo com ESOPE (2005:11, *apud* Grint e Nixon, 2015: 345, tradução própria), estamos face a:

"Uma variedade de formas de emprego estabelecidas abaixo dos padrões normativos socialmente aceites em um ou mais aspetos, que resulta de uma distribuição desequilibrada, por e entre os trabalhadores, da insegurança e dos riscos tipicamente associados à vida económica em geral..."

É de realçar que a transferência dos riscos, que deveriam ser salvaguardados pelas empresas e Estado, para o trabalhador, numa situação de emprego precário, constitui um elemento enfatizado por outros autores (Edralin, 2014; Hammer e Ness, 2021).

Para a OIT, a precariedade laboral pode ocorrer tanto no emprego estável como no “não convencional”, uma vez que este último refere-se apenas à situação contratual, sendo a precariedade um conceito inerente aos atributos do próprio trabalho (ILO, 2016). Assim, o “emprego convencional” poderá ser considerado precário para os trabalhadores sempre que “... os seus salários estejam ao nível de pobreza, se a sua continuidade no trabalho é incerta e se o trabalho os expõe a riscos ocupacionais” (ILO, 2016: 18, tradução própria).

Ao longo desta dissertação, a expressão “*non-standard work*” é traduzida como “emprego não convencional” (Gomes *et al.*, 2008), que abrange aquilo que alguns autores identificam como “formas atípicas/novas de trabalho”, que são, efetivamente, cada vez menos atípicas ou novas (Jesus, 2003; Kovács, 2003, 2005; Barbier, 2011; Quinlan, 2012; Kovács *et al.*, 2014; Sparreboom e Staneva, 2014). A ideia subjacente é a de que estas se definem em oposição ao conceito de “relação de emprego convencional”, que será apresentado em 2.1.2. (Fordismo, Pós-Fordismo e o Papel dos Sindicatos).

Clarificamos, desde já, que as designadas “formas de emprego não convencional”⁸ são tratadas ao longo desta dissertação como “formas de emprego precário”, uma vez que, na essência, a produção científica demonstra que a flexibilidade introduzida no mercado laboral, independentemente de como se processa ou manifesta em diferentes setores de atividade, resulta, na maior parte dos casos, em precariedade e vulnerabilidade acrescidas (Kenny e Webster, 1998; Kovács, 2003, 2005; Freire *et al.*, 2014; Standing, 2014; Grint e Nixon, 2015). Tratando-se do tópico central da presente investigação, o próximo capítulo dedica-se a explorar, em maior profundidade, questões teóricas relacionadas com o emprego precário. Ao longo deste documento, os termos “emprego precário” e “precariedade laboral” serão usados indistintamente, apesar de alguns autores estabelecerem distinção entre ambos (Barbier, 2011; Arnold e Bongiovi, 2013).

⁸ Ressalvamos que sempre que, por algum motivo, for mantida esta designação, a mesma será apresentada entre aspas.

2. O EMPREGO PRECÁRIO

Ao longo deste capítulo, que tem como epicentro a apresentação dos principais contributos teóricos relacionados com a temática do emprego precário, encontram-se contemplados 5 subcapítulos. Apresentamos, inicialmente, uma perspetiva histórica sobre a forma como a precariedade laboral foi sendo mencionada na literatura ao longo do tempo, onde sentimos necessidade de autonomizar, considerando a relevância, referências teóricas ao período do fordismo e pós-fordismo, pela sua relação direta com o conceito de emprego estável/convencional que, de acordo com a OIT (ILO, 2016), cumpre funções que não se encontram salvaguardadas em formas de emprego precário, nomeadamente: segurança no emprego e rendimento (continuidade no emprego e proteção contra o despedimento); salários mínimos, saúde e segurança no trabalho; estímulo à produtividade (formação da força laboral); estabilidade macroeconómica (a perspetiva de continuidade no emprego potencia o investimento e o crescimento económico); representação sindical, tratamento justo, igualdade de oportunidades e proteção social. Segue-se um resumo sobre as principais transformações socioeconómicas ocorridas a partir dos anos 70 do séc. XX, que justificam a expansão e estabelecimento do emprego precário na realidade ocidental. De seguida, apresentam-se os fundamentos teóricos sobre três elementos que, sendo distintos, são comumente confundidos (a precariedade, a flexibilidade e a insegurança), as principais formas de emprego precário (que serão analisadas e exploradas ao longo de toda a dissertação), e concluímos o capítulo com uma abordagem às consequências do emprego precário.

2.1. Perspetiva Histórica

2.1.1. Referências à Precariedade ao Longo do Tempo

Embora a precariedade laboral não seja um elemento contemporâneo na vida social (Rebelo, 2001; Kalleberg, 2009; Waite, 2009; Barbier, 2011; Quinlan, 2012; Kenny, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; De Vito, 2017; Betti, 2018), tentativas de concetualização iniciam-se apenas nos anos 60 do séc. XX, por Bourdieu (1963 *apud* Waite, 2009, Barbier, 2011 e Betti, 2018) e Labini (1974 *apud* Betti,

2018), através da análise do trabalho na Argélia e Itália, respetivamente. Contudo, há referências ao trabalho precário na Grécia Antiga (Van der Linden, 2014 *apud* Mosoetsa *et al.*, 2016 e Betti, 2018); Barbier (2002 *apud* Betti, 2018) refere que o termo “precariedade” é oriundo da Idade Média/início da Idade Moderna. A precariedade fez parte dos primórdios da industrialização, designando determinados trabalhos (sazonais, temporários e mal remunerados) ou condições laborais (Waite, 2009; Quinlan, 2012), bem como a vida da classe proletária e do *lumpenproletariat* (segundo Betti, 2018, Marx e Engels terão usado o termo), que começa a ser aliviada por políticas de bem-estar social do fim do séc. XIX (Mosoetsa *et al.*, 2016). O uso do termo associado à pobreza foi comum em França nas décadas de 70 e 80 do século passado, tendo sido substituído pelo conceito de “trabalhadores pobres” (Waite, 2009; Barbier, 2011).

Kalleberg (2009) identifica 5 diferenças entre a precariedade anterior ao fordismo e posterior à década de 70 do séc. XX:

- A dimensão global da nova vaga;
- A emergência da economia de serviços, que mercantiliza atividades anteriormente não remuneradas;
- Os despedimentos tornam-se ferramenta de reestruturação empresarial;
- A inexistência de teorias alternativas para lidar com o problema;
- A extensão da precariedade a diferentes profissões.

Quinlan (2012) identifica as semelhanças: recessões económicas aumentam a precariedade e os grupos vulneráveis mantêm-se os mesmos. Waite (2009) considera que existe algo de específico e contextual na precariedade “atual”.

Em “A Grande Transformação”, Polanyi (1944 *apud* Kalleberg, 2009 e Sallaz, 2013) mostra que o capitalismo funcionou, entre os séc. XIX e XX, num movimento pendular: por um lado, a liberalização económica, e por outro, a proteção social, como forma de compensar o impacto negativo da primeira. Foi supostamente neste contexto que surgiu o “emprego estável”, visando reduzir a insegurança até então existente e baseado numa relação de consentimento e lealdade entre as partes (Standing, 1997; Smith, 1998). Assim, na designada “Segunda Grande Transformação” (em analogia ao trabalho de Polanyi),

Webster *et al.* (2008 *apud* Kalleberg, 2013) referem que as alterações socioeconómicas ocorridas a partir da década de 70 do séc. XX (detalhadamente descritas em 2.2.) representam a reação dos Estados ao contexto de estabilidade, considerando que o mercado laboral se tornara rígido e ineficiente (Standing, 1997⁹). Neste contexto, a precariedade e a insegurança passam a garantir o controlo sobre o trabalhador (Kenny e Webster, 1998).

Os estudos sobre o trabalho crescem na segunda metade do séc. XX, tendo-se concluído sobre uma precariedade estrutural da força laboral (Betti, 2018). O termo «precariado»¹⁰ foi usado, pela primeira vez, na década de 80 do séc. XX (Arnold e Bongiovi, 2013), por Evangelisti (1982 *apud* Betti, 2018), descrevendo o proletariado rural e industrial; embora só se tenha difundido com a obra de Standing (2011, 2014¹¹), que foi posteriormente criticada (Bremen, 2013; Munck, 2013).

A preponderância da precariedade laboral enquanto tema de pesquisa evidencia-se por diferentes tentativas de definição e pela dificuldade em encontrar um conceito consensual (Quinlan, 2012; Betti, 2018), tendo sido Rodgers (1989) um dos pioneiros na realidade anglo-saxónica. Os anos 80 do séc. XX foram marcados por estudos sobre a relação entre a flexibilidade e a precariedade (Smith, 1997), como resultado de políticas de desregulação na Europa; emergem estudos sobre a precariedade na América Latina, na sequência das reformas neoliberais da década de 70 (Betti, 2018).

Nos anos 90 do séc. XX, polariza-se o debate entre economistas ortodoxos, defendendo a flexibilidade, e sociólogos, conscientes sobre a precariedade (*idem*). Na mesma altura, estudos sociológicos sobre o impacto da flexibilidade e adoção de princípios pós-fordistas emergem na África do Sul, onde formas de emprego precário começam a surgir, principalmente em indústrias anteriormente caracterizadas por proteção estatal (Webster, 1999; Barchiesi, 2008).

Conforme mencionado no início do capítulo 2, porque o fordismo e o pós-fordismo revelam-se fundamentais para a compreensão da noção de “emprego

⁹ Standing (1997) apresenta uma retrospectiva histórica sobre os movimentos pendulares, entre segurança e insegurança, a partir do séc. XVIII (Adam Smith *versus* Malthus; Keynes *versus* o movimento de crescente insegurança).

¹⁰ Termo resultante da combinação de “precário” e “proletariado” (Standing, 2014).

¹¹ Standing (2011) – versão original; Standing (2014) – versão traduzida (português).

convencional” e, por oposição, da de emprego precário, optámos por apresentar, de seguida, uma secção exclusivamente dedicada a este tema.

2.1.2. *Fordismo, Pós-Fordismo e o Papel dos Sindicatos*

Independentemente da perspetiva de análise adotada na presente investigação, que é orientada para a realidade africana, é incontornável a referência ao fordismo e consequente noção de “emprego estável/convencional” ou “relação de emprego padrão”¹², conceitos que emergiram em países industrializados, na segunda metade do séc. XIX (Standing, 1997; Grint e Nixon, 2015).

O fordismo, à semelhança do taylorismo, caracterizou-se por uma elevada especialização no trabalho e produtividade, e pela produção em série, controlada pela linha de montagem (Giddens, 1997; Neilson e Rossiter, 2008; Grint e Nixon, 2015; Carvalho Ferreira, 2016). Enquanto sistema de organização produtiva, alcançou notoriedade nas três décadas posteriores à II Guerra Mundial, caracterizadas por crescimento económico, prosperidade e segurança no emprego; o poder e o controlo exercidos sobre a força laboral eram centralizados e hierarquizados (Giddens, 1997; Smith, 1997, 1998; Kalleberg, 2009; Standing, 2014; Beynon, 2015; Hewison, 2015; Carvalho Ferreira, 2016).

Segundo Rodgers (1989: 1, tradução própria), o emprego estável/convencional “...incorporou um grau de regularidade e durabilidade nas relações de emprego, protegeu os trabalhadores de (...) condições de trabalho inaceitáveis, estabeleceu direitos e obrigações e forneceu um núcleo de estabilidade social...”. O emprego estável é, para a literatura, caracterizado por: relação bilateral (portanto, trabalho por conta de outrem), contrato indeterminado, emprego contínuo, a tempo inteiro, regido por contratação e negociação coletiva, com empregador e local de trabalho definido, carreira intraorganizacional, supervisão do empregador (responsável por todas as decisões relacionadas com o processo produtivo, direitos e benefícios); deve permitir o sustento da família e, portanto, assenta numa perspetiva sobretudo masculina¹³ (Smith, 1997, 1998; Standing, 1997;

¹² Aqui apresentada como tradução direta de *standard employment relationship*.

¹³ De acordo com a literatura, mesmo em países desenvolvidos, o emprego estável não constituiu uma realidade extensiva a migrantes, mulheres e minorias, que inclusive, neste período, foram confrontados com

Kovács, 2004; Kalleberg, 2009, 2014, 2015; Edralin, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015; ILO, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; Nogueira e Carvalho, 2021). Nesta ótica, os percursos profissionais são contínuos, estáveis e homogêneos (Kovács, 2013), assentes sobre o modelo de Estado-providência/*Welfare State* (que assumiu, dentre vários outros, o papel de regulador de políticas sociais, do mercado de trabalho e redistribuição de rendimentos) e de igualdade, em que a justiça social se estende, inclusive, a grupos não diretamente participantes no processo produtivo (Standing, 1997; Freire *et al.*, 2014; Carvalho Ferreira, 2016).

A partir dos anos 70 do séc. XX, o modelo fordista e o emprego estável/convencional entram em crise: a procura massiva mantém-se apenas para produtos padronizados, pois a saturação do mercado torna a procura variável; a eficiência marginal associada ao modelo de produção fordista começa a decrescer e percebem-se os efeitos adversos da linha de montagem sobre o trabalhador (Giddens, 1997; Neilson e Rossiter, 2008; Beynon, 2015; Grint e Nixon, 2015; Nogueira e Carvalho, 2021). Tratando-se de um sistema facilmente replicável, reduz-se a competitividade de países com salários elevados (Giddens, 1997) e, neste sentido, o trabalho deixa de ser contínuo, em horário padronizado, sendo que, nalgumas modalidades, nem sequer existe uma relação de emprego (Bodibe, 2006; Kalleberg, 2013; Grint e Nixon, 2015), o que é justificado por processos de concorrência e globalização (Kenny e Webster, 1998) – “...a condição de precariedade começa a aparecer como uma norma do capitalismo, mais do que uma exceção” (Neilson e Rossiter, 2008: 57, tradução própria).

Assim, a partir dos anos 80 do séc. XX e paralelamente à ascensão do modelo económico neoliberal, desenvolve-se o pós-fordismo, também designado por “especialização/produção flexível”, cuja lógica empresarial assenta exclusivamente do lado da oferta (Giddens, 1997; Standing, 1997; Smith, 1998; Beynon, 2015; Kalleberg, 2015). Este modelo de organização produtiva volta-se para produtos personalizados, de procura variável, trabalho em equipa, menor divisão do trabalho, estabelecimento de parcerias e alianças entre empresas;

trabalho precário (Smith, 1997; Standing, 1997; Vosko, 2011 *apud* Kalleberg, 2013; Mosoetsa *et al.*, 2016; Betti, 2018).

baseia-se em metodologias japonesas, como a *lean production*, melhoria contínua, gestão participativa, *stocks just-in-time* e desenvolvimento de programas de Gestão da Qualidade Total (Giddens, 1997; Smith, 1997; Beynon, 2015; Grint e Nixon, 2015; Kalleberg, 2015); o poder e o controlo sobre a força laboral dispersam-se pela organização (Smith, 1997, 1998). Na opinião de Neilson e Rossiter (2008: 57, tradução própria), esta situação “...conduz à intensificação do ritmo de acumulação” e à polarização do mercado laboral (entre trabalhadores altamente qualificados e a maioria, precária).

Paralelamente a este cenário, e não obstante a até então elevada importância dos sindicatos na organização e representação dos trabalhadores, estas organizações começam a perder o seu poder e representatividade, à escala global, devido a um conjunto de fatores: redução do crescimento económico e aumento do desemprego; declínio da economia fabril (setor com forte tradição sindical); concorrência internacional liderada por países do Extremo Oriente; ascensão de governos de direita em países ocidentais, cujas políticas visavam, dentre outros, a limitação do poder sindical (Giddens, 1997; Neilson e Rossiter, 2008; Barbier, 2011; Arnold e Bongiovi, 2013; Freire *et al.*, 2014; Carvalho Ferreira, 2016). Em países em desenvolvimento, além destes desafios, os sindicatos lutam também contra o crescente peso da economia informal (ILO, 1999).

Face às alterações ocorridas nas relações de trabalho, a literatura é unânime relativamente à incapacidade dos sindicatos na defesa de interesses dos trabalhadores em formas de emprego precário (Standing, 1997, 2014; Kenny e Webster, 1998; Webster, 1999, 2005; Rebelo, 2001; Frenkel, 2003; Kovács, 2003, 2005; Streeck, 2005; Barchiesi, 2008; Kalleberg, 2009; Theron, 2010, 2014; Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Chun e Agarwala, 2015; Hewison, 2015; ILO, 2016; Kenny, 2016; Lewchuk e Dassinger, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; Siegmann e Schiphorst, 2016; De Vito, 2017; R. Castel-Branco, 2017; Hammer e Ness, 2021). Mesmo nos setores em que mantiveram alguma presença, a sua eficácia reduziu-se (Standing, 1997), pois “...os sindicatos estão longe de quaisquer respostas inovadoras aos desafios da flexibilidade...” (Kenny e Webster, 1998: 239, tradução própria). Por sua vez, a redução generalizada do poder negocial dos trabalhadores coloca-os em posição desvantajosa perante o

empregador (Frenkel, 2003) e força-os a aceitar situações de emprego precário (Edralin, 2014).

O emprego precário não constitui a principal preocupação dos sindicatos (quando muito, uma ameaça), mas uma consequência da perda de direitos e condições dos trabalhadores, pelo que as lutas das organizações sindicais mantiveram-se ligadas à relação de emprego estável/convencional: a sindicalização torna-se, assim, um elemento adicional de desigualdade entre trabalhadores em funções equivalentes (Rodgers, 1989; Kenny e Webster, 1998¹⁴; Theron, 2014; De Vito, 2017). Por outro lado, a própria precariedade condiciona os trabalhadores, pois “...o exercício da liberdade de associação e direitos organizacionais depende, em grande medida, de ter segurança no trabalho” (Theron, 2014: 19, tradução própria) e da regularidade do mesmo (Frenkel, 2003¹⁵; Waite, 2009; Edralin, 2014).

Os caminhos apontados pela literatura para reverter esta situação, face à inevitabilidade e representatividade assumida pelas formas de emprego precário, passam por uma atitude sindical mais interventiva (numa ótica de mediação de conflitos, formação, disseminação de informação, promoção do debate político), que abandone a mobilização pelo local de trabalho (substituindo-a pelo local onde o trabalho é prestado) e expanda a sua intervenção às comunidades e a questões sociais mais amplas (ILO, 1999; Kovács, 2005; Bodibe, 2006; Kalleberg, 2009; Waite, 2009; Theron, 2014; Siegmann e Schiphorst, 2016) – as chamadas “culturas alternativas de organização” (Chun e Agarwala, 2015). A negociação coletiva deve ceder lugar à negociação colaborativa (Standing, 2014)¹⁶.

¹⁴ No seu estudo referente ao comércio a retalho na República da África do Sul (RAS), Kenny e Webster (1998) referem que, porque os precários eram vistos como concorrentes dos não precários, nunca houve grande esforço para a sua organização e representação sindical, mas antes para limitar o processo de subcontratação.

¹⁵ Frenkel (2003) identifica vários motivos para a baixa taxa de sindicalização entre precários, que vão desde o quadro legal, as características do empregador (pequenas empresas ou pouco favoráveis à sindicalização), características demográficas dos próprios trabalhadores (mais jovens, inexperientes, podem ter menor conhecimento sobre a importância da sindicalização), o *turnover* frequente e a dificuldade de comunicação das vantagens da sindicalização a determinados grupos.

¹⁶ Theron (2010) reflete sobre o caso específico da RAS e considera que, atendendo à limitação dos sindicatos em responder aos desafios criados pelo emprego precário e informal, uma provável solução seria a organização destes trabalhadores em cooperativas autossuficientes, baseadas na solidariedade comunitária e que fossem capazes de os representar.

Apresentamos, no subcapítulo que se segue, as principais transformações socioeconómicas que alteraram decisivamente as relações de emprego nas últimas décadas do séc. XX.

2.2. Transformações Socioeconómicas

A partir dos anos 70 do séc. XX, na sequência da crise económica e de outros fatores que serão elencados neste subcapítulo, com a crise do *Welfare State*, o mercado de trabalho dos países industrializados passa a caracterizar-se por instabilidade e insegurança (Waite, 2009; Barbier, 2011; Kovács *et al.*, 2014; Estanque, 2016; Carmo e Matias, 2019). Assiste-se à “mudança na divisão internacional do trabalho” (Standing, 1997), marcada pelo aumento do desemprego e do emprego em formas “não convencionais”, resultantes da flexibilização da relação laboral e do processo de globalização (Rodgers, 1989; Giddens, 1997; Standing, 1997; Smith, 1998; ILO, 1999; Kovács, 2003, 2005, 2013; Kalleberg, 2009; Arnold e Bongiovi, 2013; Freire *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015; Carvalho Ferreira, 2016; Betti, 2018).

A globalização, processo multidimensional (político, tecnológico, cultural, económico) cujas consequências não são consensuais entre a literatura, apresenta oportunidades e desafios ao emprego, embora o elevado estímulo à competitividade tenda a prejudicá-lo (Giddens, 1997, 2010; Kenny e Webster, 1998; ILO, 1999; Arnold e Bongiovi, 2013; Freire *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015). “A lógica da globalização competitiva tende a tornar o trabalho num mero recurso ao serviço da rendibilidade (...) e transformar os trabalhadores em custos a ser reduzidos” (Kovács, 2003: 487). Standing (1997) considera que a globalização reduz os direitos e as diversas formas de segurança do trabalhador (que serão apresentadas em 2.3.3.) e que a crescente flexibilidade resulta de outros processos conexos (desenvolvimento tecnológico, alterações no processo produtivo industrial, etc.).

O Quadro 2 resume o que consideramos ser os principais antecedentes ao conjunto de transformações socioeconómicas que caracterizam o processo de globalização.

Quadro 2 - Principais Antecedentes à Globalização

DESCRIÇÃO		FONTES
Ascensão de Regimes Neoliberais	– Para Bourdieu (1997: 95, tradução própria) “...a precariedade não é o produto de uma inevitabilidade económica, identificada pela famosa «globalização», mas de uma vontade política”, representada pela doutrina neoliberal; – Face a toda a regulamentação criada ao longo do séc. XX, o neoliberalismo defende a competitividade como alicerce do desenvolvimento e políticas como a privatização e a liberalização do capital. Quaisquer objetivos sociais constituem obstáculos ao crescimento económico; – O Pleno Emprego deixa de ser prioridade dos Estados e há um certo nível de desemprego que os neoliberais observam como resultado da rigidez da própria economia.	Bourdieu (1997); Standing (1997); ILO (1999); Kovács (2003, 2005); Kalleberg (2009); Breman (2013); Standing (2014); Grint e Nixon (2015)
Mobilidade do Capital	– A globalização potencia a mobilidade do capital e dela advém a deslocalização de empresas orientada para zonas de menores custos e países com legislação flexível: fragmenta-se o trabalho e o processo produtivo, a empresa nacional cede lugar à multinacional/transnacional; – A mobilidade do capital requer uma força laboral flexível.	Bourdieu (1997); ILO (1999); Rebelo (2001); Kovács (2003, 2005); Bodibe (2006); Kalleberg (2009); Giddens (2010); Arnold e Bongiovi (2013); Edralin (2014); Freire <i>et al.</i> (2014); Standing (2014); Davis e Kim (2015); Carvalho Ferreira (2016); Mosoetsa <i>et al.</i> (2016); Rogan <i>et al.</i> (2018); Carmo e Matias (2019)

Fonte: Elaboração própria com base nos autores indicados

Num contexto de concorrência global, as empresas são forçadas a reduzir custos e a flexibilizar-se (racionalização flexível), como forma de se manterem competitivas: há redução da força de trabalho, externalização e deslocalização de atividades para zonas de menor custo e os países competem entre si, visando a atração de investimento estrangeiro; entidades nacionais tornam-se incapazes de controlar empresas transnacionais (Rodgers, 1989; Giddens, 1997; Gorz, 1997 *apud* Kovács, 2003; Standing, 1997; ILO, 1999; Rebelo, 2001; Kovács, 2003, 2005, 2006; Webster, 2005; Bodibe, 2006; Kalleberg, 2009; Barbier, 2011; Arnold e Bongiovi, 2013; Breman, 2013; Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015; Carvalho Ferreira, 2016; Estanque, 2016; Siegmann e Schiphorst, 2016).

O Quadro 3 resume as principais transformações socioeconómicas ocorridas no fim do séc. XX, que alteraram indelevelmente as relações de emprego e, consequentemente, a face da precariedade, que a partir de então se difunde.

Quadro 3 - Principais Transformações Socioeconómicas

DESCRIÇÃO		FONTES
Desregulação de Mercados	– Como forma de potenciar a competitividade, desregulam-se os mercados, incluindo o laboral¹⁷, o que se traduz em alterações nos padrões de emprego, reorganização do trabalho, alteração de leis laborais e de proteção social. Para a doutrina neoliberal, a regulação visa promover o crescimento económico; – O contrato de trabalho passa a contrato comercial, inserido no modelo empresarial do trabalho, o que se traduz em maior desequilíbrio na relação laboral.	Standing (1997); Kovács (2003, 2005, 2013); Kalleberg (2009); Edralin (2014); Freire <i>et al.</i> (2014); Kovács <i>et al.</i> (2014); Grint e Nixon (2015); Carvalho Ferreira (2016); Kennedy (2017); Carmo e Matias (2019)
Alterações no Mercado de Trabalho	– Abundância de mão-de-obra barata, devido à emergência da China, Índia e países da Ex-União Soviética nos mercados internacionais e à redução de barreiras à mobilidade de pessoas; – Maior diversidade, com a entrada de mulheres, minorias, migrantes e idosos no mercado de trabalho. Para este facto contribuem as alterações demográficas, alterações nos tempos de trabalho, desenvolvimento do setor informal, dentre outros; – Declínio da sindicalização; – Perda da homogeneidade dos grupos socioprofissionais.	Giddens (1997); Standing (1997, 2014); ILO (1999, 2016); Bodibe (2006); Kalleberg (2009); Breman (2013); Freire <i>et al.</i> (2014); Carvalho Ferreira (2016)
Expansão da Economia de Serviços	– A expansão dos serviços é paralela ao declínio do setor industrial; – A procura variável pelos serviços requer flexibilidade por parte das empresas provedoras, favorecendo a precarização dos vínculos.	Greenhalgh e Rosenblatt (1984); Giddens (1997); Kalleberg (2009); Casaca (2012b); Breman (2013); Standing (2014); Beynon (2015); Grint e Nixon (2015); ILO (2016, 2018); Mosoetsa <i>et al.</i> (2016)
Desenvolvimento de TIC	– Com consequências a vários níveis (sobretudo na maior mobilidade do capital), realça-se o impacto das tecnologias de informação e comunicação (TIC) sobre os modelos organizacionais (integração em rede, empresa flexível¹⁸) e sobre o trabalho (desagregação e dispersão do processo produtivo, emergência de diversas formas de trabalho dentro da mesma empresa).	Giddens (1997); Smith (1997); Standing (1997); ILO (1999, 2016); Rebelo (2001); Kovács, (2003, 2005, 2006); Bodibe (2006); Kalleberg (2009); Casaca (2012b); Kovács <i>et al.</i> (2014); Grint e Nixon (2015); Carvalho Ferreira (2016); Mosoetsa <i>et al.</i> (2016)

¹⁷ Para Kovács (2003), de acordo com a literatura, não se encontra comprovada a relação entre a desregulação do mercado e a redução do desemprego.

¹⁸ O modelo de empresa flexível (Atkinson, 1987 *apud* Kovács, 2003, 2004, 2005, e Grint e Nixon, 2015) é composto por 2 segmentos de trabalhadores: os nucleares (qualificados, em emprego estável, conferem competitividade e flexibilidade funcional à empresa) e os periféricos (a sua contratação/despedimento permite adaptabilidade às flutuações na procura; conferem flexibilidade quantitativa à empresa). A integração das empresas em rede (Castells, 2000 *apud* Grint e Nixon, 2015) é facilitada por processos como a subcontratação e outros mecanismos de flexibilidade numérica externa (melhor descritos em 2.3.1.).

DESCRIÇÃO		FONTES
Mudanças Ideológicas	– Desintegração da identidade profissional coletiva; – Individualização da responsabilidade e riscos pelo emprego/desemprego; – O individualismo é característico do capitalismo¹⁹ e “...a precariedade aprofunda a atomização e a individualização” (Carmo e Matias, 2019: 158); – A alteração de valores que caracteriza a sociedade de consumo obriga a alterações no mundo laboral: é necessário um aumento do número de trabalhadores que facilitem o consumo.	Standing (1997, 2014); Smith (1998, 2015); Kovács (2003, 2005, 2013); Fourcade e Healy (2007); Kalleberg (2009); Waite (2009); Davis e Kim (2015); Grint e Nixon (2015); Hewison (2015); Carvalho Ferreira (2016); Carmo e Matias (2019)
«Financeirização» da Economia	– Predomínio da lógica financeira e orientação das empresas para a rentabilidade de curto prazo (não obstante os impactos a longo prazo – ambientais, sociais e outros): adoção de comportamentos especulativos, movimento de fusões e aquisições e pressão para a flexibilização do trabalho; – No setor público, ocorrem cortes na despesa e privatizações.	Greenhalgh e Rosenblatt (1984); Giddens (1997); Kovács (2003); Kalleberg (2009); Barbier (2011); Breman (2013); Standing (2014); Davis e Kim (2015); Carvalho Ferreira (2016); Carmo e Matias (2019)

Fonte: Elaboração própria com base nos autores indicados

Relativamente ao conjunto de transformações apresentadas no Quadro 3, contrastam visões distintas: (i) a perspetiva neoliberal, que as considera como “...mudanças inevitáveis e impostas pelas tecnologias de informação e comunicação...” (Kovács, 2013: 3); (ii) os críticos, que as observam como resultado da adoção de políticas neoliberais, que desregulam a economia, privatizam o setor público, liberalizam e flexibilizam o mercado laboral e reduzem a proteção social, no intuito de que estas sejam condições imprescindíveis para a melhoria da competitividade (Kovács, 2003, 2013).

Na sequência destes eventos, aumenta a vulnerabilidade do trabalhador, reduz-se substancialmente o seu poder na relação laboral, o dos sindicatos e a qualidade do emprego, em nome da eficiência e da competitividade, com impacto direto no aumento da desigualdade social (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984; Kenny e Webster, 1998; Kovács, 2003, 2004; Webster, 2005; Bodibe, 2006; Kalleberg, 2009, 2013; Theron, 2010; Grint e Nixon, 2015; Lewchuk e Dassinger, 2016; Carmo e Matias, 2019). Na opinião de Standing (2014), esta situação proporciona

¹⁹ Determinados fatores influenciam decisivamente a redução da solidariedade entre a classe trabalhadora: a descentralização dos sistemas de controlo do trabalho, mudanças no mercado e contratos de trabalho, divisões causadas pela influência das TIC, diferenças na remuneração e *status*, entre outros (Kenny e Webster, 1998; Smith, 1998).

o surgimento do “precariado”²⁰, a classe social em formação, cujo elemento agregador é a insegurança percebida pelos trabalhadores a vários níveis, e que se distingue do proletariado fordista e da classe média²¹. Na sua obra, apresenta as características desta “classe”, heterogénea em idades, profissões e nacionalidades (Standing, 2014). O conceito de “precariado” foi criticado por outros autores:

- Que o consideram omissos em relação ao Hemisfério Sul, onde a precariedade também ocorre, pois não resulta exclusivamente da acumulação de capital, mas de fatores/alterações transversais ligados ao trabalho (Breman, 2013; Munck, 2013; Scully, 2016; Rogan *et al.*, 2018);
- Questiona-se e critica-se a ideia do precariado enquanto classe (Breman, 2013; Kalleberg, 2013; Siegmann e Schiphorst, 2016) perigosa (Barchiesi, 2012);
- Embora não se referindo diretamente ao conceito de “precariado”, Carvalho Ferreira (2016) considera que dificilmente o movimento social composto por trabalhadores precários seria capaz de se dotar de ação coletiva visível. Apesar da existência de alguns movimentos sociais associados à causa (inclusive transnacionais e multissetoriais), o seu impacto revela-se limitado (Neilson e Rossiter, 2008; Waite, 2009; Arnold e Bongiovi, 2013);
- Porque ignora a forma como grande parte dos riscos associados ao trabalho foram transferidos para os trabalhadores noutros tipos de situação laboral (Rogan *et al.*, 2018).

Salientamos que, embora os fatores enumerados neste subcapítulo estejam diretamente ligados à realidade ocidental, acabaram por se refletir em África, através de programas de ajustamento económico conduzidos pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Mundial (WB), ou por iniciativa dos respetivos Governos (Standing, 1997; Webster, 2005; Bodibe, 2006; Grint e Nixon, 2015; R. Castel-Branco, 2017; Hlatshwayo, 2018). A África Austral e

²⁰ Para Gorz (1982 *apud* Giddens, 1997: 613), o desemprego e o trabalho a tempo parcial criam uma “não-classe de não-trabalhadores”.

²¹ Standing (2014) propõe uma nova estrutura de classes sociais, adequada à realidade do séc. XXI: elite, assalariados, profissionais liberais, classe trabalhadora, precariado, desempregados e socialmente desajustados.

outras regiões do Hemisfério Sul são parte integrante da economia global, embora desempenhem um papel periférico (Grint e Nixon, 2015).

No subcapítulo que se segue, apresentamos referências teóricas relacionadas com os conceitos de flexibilidade, precariedade e insegurança no emprego.

2.3. Flexibilidade, Precariedade e Insegurança

Dedicamos o presente subcapítulo à explanação e distinção de 3 conceitos que são frequentemente abordados em conjunto pela literatura: flexibilidade, precariedade e insegurança laboral, pois, como referem Freire *et al.* (2014: 156), “[a] flexibilidade é, em todo o caso, indissociável do debate sobre a precariedade”.

2.3.1. A Flexibilidade

A flexibilidade pode ser entendida como:

“...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.”

In De Vito (2017), p. 219, tradução própria.

A oscilação na procura e a necessidade de descentralização de atividades tornam as organizações mais flexíveis e especializadas (Smith, 1997; Gomes *et al.*, 2008; Beynon, 2015; Grint e Nixon, 2015). Por outro lado, a instabilidade do capitalismo reforça essa necessidade de flexibilidade e dinamismo como mecanismo de sobrevivência organizacional no mercado (Kovács, 2013; Standing, 2014; Grint e Nixon, 2015; Hewison, 2015; Kennedy, 2017), ou seja: “A flexibilização do mercado de trabalho (...) é legitimada pela exigência do contexto económico. (...) a incerteza e a instabilidade exigem uma adaptação rápida das empresas...” (Kovács, 2013: 4). Para Arnold e Bongiovi (2013), o trabalho flexível desenvolve-se sobretudo em países industrializados, nas 2 últimas décadas do séc. XX.

A flexibilidade laboral não constitui, a nível da produção científica, um elemento consensual (Bourdieu, 1997; Smith, 1998; ILO, 1999; Kovács, 2003, 2005, 2013; Bodibe, 2006; Arnold e Bongiovi, 2013; Edralin, 2014; Kovács *et al.*,

2014; Standing, 2014; Grint e Nixon, 2015; Hewison, 2015; Kennedy, 2017; Rogan *et al.*, 2018), contrastando-se duas principais perspetivas:

- Por um lado, a doutrina neoliberal e instituições transnacionais, como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), o WB ou o FMI, entendem que a proteção ao emprego traduz-se em mercados laborais rígidos (e desemprego), que não despertam interesse aos investidores. O estímulo ao emprego obtém-se pela flexibilização do mercado, redução do papel do Estado e de custos com o fator trabalho (que, sendo impeditivos à competitividade, devem ser substituídos por medidas ativas de desenvolvimento de competências). De acordo com esta perspetiva, o trabalhador deve ser um recurso flexível e a flexibilidade apresenta oportunidades;
- Por outro lado, argumentos contrários 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 precárias, pois a busca de flexibilidade é sobretudo orientada para a empresa e não para o trabalhador.

Nesta investigação, posicionamo-nos favoravelmente a esta última perspetiva, pois, para concorrerem numa economia globalizada, os países são forçados a reduzir custos e optam, dentre outras formas, pela precarização de vínculos de trabalho ou pelo aumento da economia informal – com a qual se expandem a vulnerabilidade, a pobreza e a desigualdade na distribuição de rendimentos (Webster, 2005; Edralin, 2014; Grint e Nixon, 2015; Carvalho Ferreira, 2016; Hlatshwayo, 2018; ILO, 2018).

As visões contrastantes sobre a temática da flexibilidade laboral estendem-se à forma como os autores observam os percursos profissionais, considerando que podem ter consequências diferenciadas para os trabalhadores e representar (i) uma oportunidade (de autocontrolo sobre a carreira, de melhoria profissional, projetos mais ambiciosos, autonomia, rendimentos suplementares, conciliação com a vida familiar, aquisição de experiência e competência), traduzida na

melhoria da qualidade e valorização do trabalho, ou (ii) uma carreira descontínua, precária e insegura, sem perspectiva de melhoria (Rodgers, 1989; Jesus, 2003; Kovács, 2003, 2004, 2005, 2013; Waite, 2009; Kovács *et al.*, 2014; Standing, 2014; Grint e Nixon, 2015; ILO, 2016, 2018; Rogan *et al.*, 2018). Embora se refiram às oportunidades decorrentes da flexibilidade laboral, Grint e Nixon (2015) consideram existir maior incidência de trabalho flexível “indesejado”, ou seja, coincidente com o percurso apresentado em (ii). A flexibilidade manifesta-se a vários níveis: perante o trabalhador (confrontado com horários e formas de emprego diferenciadas, perde-se a sua identidade profissional), no mercado de trabalho (onde há menor regulação ou alteração às leis protetoras do emprego, compromisso com políticas ativas de emprego), na organização do trabalho e nos contratos, o que tem consequências diretas no aumento da precariedade laboral (*idem*). Por causa da flexibilização das relações laborais, “para um mesmo tipo de trabalho, podem surgir vínculos contratuais, horários, remunerações e possibilidades de formação diferenciadas” (Kovács, 2003: 468), ou seja, o mercado de trabalho caracteriza-se sobretudo pela heterogeneidade e coexistência de distintas situações de emprego (Kovács, 2003, 2004, 2005; Edralin, 2014; Carmo e Matias, 2019).

A relação de emprego determina o poder das partes e as mudanças nela ocorridas espelham as alterações no sistema de controlo do trabalho: numa relação de emprego flexível, o controlo tende a ser descentralizado, há intensificação do ritmo de trabalho e perceção de instabilidade no emprego; numa relação de emprego convencional, este funciona como uma fonte positiva de controlo sobre o trabalhador (Smith, 1997, 1998; Webster, 2005; Kalleberg, 2009).

A literatura distingue 3 tipologias de flexibilidade laboral, que resumimos no Quadro 4.

Quadro 4 – Tipologias de Flexibilidade

FLEXIBILIDADE	DESCRIÇÃO
Funcional	Manifesta-se através da adoção de novas formas de organização do trabalho, desenvolvimento de competências, trabalho em equipa, polivalência.
Financeira	A organização liberta-se do pagamento de benefícios e o trabalhador depende apenas do seu salário, determinado pelo desempenho individual, o que aumenta a insegurança no rendimento.

FLEXIBILIDADE	DESCRIÇÃO
Quantitativa ou Numérica	Assume 2 formas: – Externa - se o número de trabalhadores é ajustado em função das necessidades da organização. Neste caso, pode conduzir à precariedade e insegurança no emprego, pois consubstancia-se na utilização de qualquer uma das formas de emprego precário (que serão apresentadas em 2.4.); – Interna - se a organização ajusta as horas de trabalho ao volume de negócio.

Fonte: Elaboração própria, baseada em: Smith (1997), Kenny e Webster (1998), Kovács (2004, 2005), Bodibe (2006), Gomes *et al.* (2008), Kalleberg (2009), Casaca (2012b), Freire *et al.* (2014), Kovács *et al.* (2014), Standing (2014), Grint e Nixon (2015), Carvalho Ferreira (2016)

Implícita à adoção destas tipologias está a adequação da força laboral à procura, seja por uma via *high road* (de flexibilidade funcional, emprego estável, capacitação) ou *low road* (flexibilidade quantitativa), podendo ambas, conforme já referido, ser combinadas no mesmo espaço organizacional, na mesma ou em funções distintas (Kovács, 2005; Kalleberg, 2009; Kovács *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015).

Ao analisar o grau de estabilidade ou flexibilidade no emprego e o nível de qualificação do trabalhador, Kovács (2005) desenvolve um modelo composto por 4 tipologias de trajetória profissional, sintetizadas no Quadro 5²².

Quadro 5 – Trajetórias Profissionais

TRAJETÓRIA	DESCRIÇÃO
Flexibilidade Qualificante	– A escolha de empregos flexíveis é voluntária; – O emprego requer elevado nível de qualificação, oferece boas condições de trabalho e mobilidade no mercado externo (Smith, 1997); – Mesmo que o contrato seja a termo, pode estender-se por longos períodos, tornando-se próximo do emprego estável, pelo que o trabalhador encontra-se menos vulnerável, face à posse de competências valorizadas pelo mercado (Theron, 2014).
Flexibilidade Precarizante Transitória	– O conteúdo do trabalho é limitado para a formação do trabalhador, mas a perspetiva é uma situação profissional futura melhor.
Flexibilidade Precarizante a Longo Prazo	– A rotação entre empregos flexíveis é involuntária; – O nível de qualificação do trabalhador é baixo; – Há alternância entre precariedade e desemprego.
Estabilidade Ameaçada	– O contrato é indeterminado, mas o conteúdo do trabalho é pobre e, por isso, vulnerável e inseguro (Smith, 1998, 2015; Kalleberg, 2014)

Fonte: Elaboração própria, baseada em: Smith (1997, 1998, 2015), Kovács (2005), Kalleberg (2014), Kovács *et al.* (2014), Theron (2014)

²² Existem outros modelos ou formas de tipificar a precariedade. A título de exemplo, Paugam e Zhou (2009 *apud* Grint e Nixon, 2015) cruzam as variáveis qualidade e segurança no emprego, tendo concluído sobre 4 tipos de emprego possíveis: de alta qualidade e segurança; de alta qualidade, mas inseguros; de baixa qualidade, mas seguros; e de baixa qualidade e inseguros.

Anos mais tarde, a mesma autora (Kovács, 2013) enriquece esta análise, ao combinar elementos profissionais e suas implicações na vida privada dos trabalhadores²³, de onde resultam 4 principais percursos profissionais, apresentados no Quadro 6.

Quadro 6 – Percursos Profissionais

PERCURSOS PROFISSIONAIS	DESCRIÇÃO
Desenvolvimento Profissional e Integração Forte	– Percurso marcado pela estabilidade e integração profissional, materializado em estabilidade social: equilíbrio entre a vida profissional e privada, projetos de vida a longo prazo, otimismo sobre a situação profissional; – Níveis superiores de educação e formação (em áreas consideradas estratégicas) facilitam a integração no mercado laboral; – A orientação profissional visa o desenvolvimento e a autorrealização; – Há perspectiva de carreira e mobilidade voluntária no mercado externo, entre funções qualificadas, com exigência de formação contínua; – O trabalhador possui poder negocial relativamente às condições de trabalho; – Do ponto de vista social, há qualidade de vida, posse de habitação própria e possibilidade de constituir família; – A origem familiar remete a famílias com poderio económico.
Flexibilidade Precarizante e Integração Limitada	– Existe autorrealização pelo trabalho desenvolvido; – A formação é elevada, mas a área de atividade pode não ser considerada estratégica e, por essa razão, há instabilidade no emprego devido a vínculos precários (ex.: falso trabalho independente, bolseiro de investigação), que condicionam a capacidade negocial para melhoria de condições e, consequentemente, limitam a integração profissional e social; – As perspectivas de carreira são reduzidas, pelo que a emigração constitui sempre uma possibilidade; – Há dificuldade na conciliação entre a vida profissional e privada, pois pode existir a combinação de várias fontes de rendimento (<i>freelancer</i>), ou a extensão do trabalho para períodos de descanso, o que reduz o convívio familiar; – Há dificuldade em planear o futuro, insegurança financeira e limitada proteção social, o que impede a posse de habitação própria; – A origem familiar remete à classe média.
Estabilidade Adquirida Ameaçada e Integração Incerta	– A estabilidade é limitada, face à baixa escolaridade; – A função requer fracas qualificações (trabalho monótono, pobre em conteúdo), o que impacta sobre a integração profissional e social e reduz a capacidade negocial por melhores condições; – Há fraca perspectiva de carreira e o salário é baixo; – O contrato pode ser indeterminado, pelo que estes trabalhadores valorizam o papel dos sindicatos; – A origem familiar remete à classe média baixa.

²³ Estudo direcionado a jovens residentes em Lisboa, que Kovács (2013) considera estarem mais sujeitos ao impacto negativo da flexibilização do mercado de trabalho (nas vertentes do desemprego e da precariedade).

PERCURSOS PROFISSIONAIS	DESCRIÇÃO
Precariedade Contínua e Risco de Marginalização	– O nível de escolaridade é baixo e há dificuldade em conciliar estudos e trabalho; – Os principais empregadores na realidade estudada tendem a ser o comércio a retalho (grandes superfícies) e as Empresas de Trabalho Temporário (ETT); – O conteúdo do trabalho é pobre, a formação é insuficiente ou inexistente e há fraca perspetiva de evolução; – Empregos precários sucedem-se e alternam-se com o desemprego; o percurso profissional não é contínuo; – Há dificuldade em prever o futuro, pelo que os projetos de vida dificilmente se concretizarão; – Ausência de habitação própria, partilha de responsabilidades domésticas; – A origem familiar remete à classe baixa, marcada por um início precoce da vida laboral, devido a problemas familiares.

Fonte: Elaboração própria, baseada em Kovács (2013)

Para a autora do modelo, nos dois últimos percursos, mesmo que haja alteração de emprego, esta não acrescenta valor, pois eles tendem a ser igualmente precários (fraco conteúdo, baixo rendimento, baixo poder negocial, fraca mobilidade ascendente), contrariando, assim, os pressupostos da doutrina neoliberal. Retomaremos a discussão sobre este modelo no capítulo 6.

Para terminar este enquadramento teórico sobre a temática da flexibilidade, consideramos pertinente mencionar o conceito de *flexicurity* (flexigurança), sistema que combina a flexibilidade na contratação/despedimento, com proteção social, cujo debate mais intenso ocorreu no início do séc. XXI (Barbier, 2011; Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015; Hewison, 2015; Kalleberg, 2015; Betti, 2018). Não aparenta haver consenso entre os autores sobre a existência de uma melhor forma de equilibrar flexibilidade e segurança, pelo que se conclui que “[d]iferentes países estão a desenvolver métodos inovadores de alcançar a flexigurança” (Grint e Nixon, 2015: 348, tradução própria). Por se tratar de uma filosofia mais orientada para países desenvolvidos, e considerando o contexto geográfico em que se insere a presente investigação, este tema não será aprofundado.

2.3.2. A Precariedade

Antes de discorrermos sobre a temática da precariedade laboral, e estabelecendo a ponte com a secção anterior, consideramos pertinente clarificar que flexibilidade e precariedade não constituem termos sinónimos (Rebello, 2001;

Kovács *et al.*, 2014). Contudo, uma vez que as relações de trabalho flexível são sobretudo inseguras (e mal remuneradas), tendem a expandir a precariedade (Kovács, 2003, 2005; Freire *et al.*, 2014; Standing, 2014; Grint e Nixon, 2015; Hewison, 2015).

O trabalho flexível torna-se precário quando não é opcional, quando há fraca proteção social e acesso à formação e fraca representação para defesa dos interesses do trabalhador (Kovács, 2005), pelo que “...parte substancial das formas flexíveis de emprego é precária” (Kovács, 2004: 35). Trabalhos flexíveis tendem a suceder-se de forma involuntária para o trabalhador e o recurso ao mesmo nem sempre se deve à busca de flexibilidade pelas empresas (Rodgers, 1989; Kovács, 2003, 2005).

“É frequente que os problemas associados à contratação precária sejam confundidos com a utilização de formas de trabalho flexíveis, pelo que a definição de uma política governamental nestas matérias é um importante passo (...), impedindo que os empresários apliquem as estratégias de flexibilização de formas socialmente menos desejáveis.”

In Rebelo (2001), p. 367.

O emprego precário, observado nas múltiplas transições entre diferentes empresas e funções, tende a quebrar noções importantes como “...lealdade, confiança e comprometimento mútuo entre a organização e o trabalhador” (Grint e Nixon, 2015: 307, tradução própria). Neste cenário, manter-se empregável e desenvolver competências é fundamental, mas esbate-se a noção de carreira (*idem*).

Não obstante a ideia da crescente polarização do mercado de trabalho (ILO, 1999; Kovács, 2013; Grint e Nixon, 2015; Carvalho Ferreira, 2016; Carmo e Matias, 2019), entre trabalhadores muito e pouco qualificados (e consequentes diferenças salariais, na qualidade e condições de trabalho), a instabilidade e a insegurança, que se julgavam associadas apenas a trabalhadores menos qualificados, acabaram por se generalizar a vários níveis, incluindo de gestão²⁴, e aos não precários, que também viram os seus direitos reduzidos (Smith, 1997; Kenny e Webster, 1998; Miller, 2006; Freire *et al.*, 2014). De acordo com Brown (1995, *apud* Smith, 1997: 331, tradução própria), “[a]pesar da ausência de

²⁴ Embora exista, efetivamente, um segmento de trabalhadores flexíveis com elevados rendimentos (*freelancers*), a maioria dos trabalhadores precários vive em situação de insegurança no rendimento, no emprego e sem proteção social (Rogan *et al.*, 2018), e é sobre estes que incide a maior parte da investigação científica (Smith, 1997).

evidências definitivas, há uma percepção generalizada na literatura de que a estabilidade na carreira está em declínio” e, portanto, a precariedade laboral tende a afirmar-se como característica dominante na relação de emprego (Kalleberg, 2009; Freire *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015; Veloso, 2017).

Kovács *et al.* (2014) referem-se à precariedade objetiva (relacionada com aspetos formais ligados ao trabalho – contrato, conteúdo, condições laborais) e subjetiva (relacionada com a involuntariedade da relação, insatisfação com as condições, dentre outros elementos).

Na opinião da literatura, determinados elementos podem potenciar a exposição da força laboral a situações de precariedade:

- Variáveis sociodemográficas como o género (Casaca, 2012b recorda que esta variável tem diferenças implícitas e incrustadas nas condições de trabalho), etnia e estatuto migrante (Rodgers, 1989; Kovács, 2013; Freire *et al.*, 2014; Carvalho Ferreira, 2016; Siegmann e Schiphorst, 2016), mas também a origem familiar²⁵ (Kovács, 2013), a escolaridade (Kovács, 2013; Masenya *et al.*, 2017):

“A origem familiar e o nível de escolaridade (...) condicionam fortemente os percursos de trabalho e de vida e constituem a base para a acumulação de vantagens e desvantagens (...) há uma estreita relação entre as trajetórias [sic] referentes à esfera do trabalho e à esfera da vida privada. Às vantagens e às desvantagens na esfera do trabalho juntam-se as vantagens e desvantagens na vida privada.”

In Kovács (2013), p. 3.

- Condições do mercado de trabalho, nomeadamente o desemprego e o excesso de oferta (Rodgers, 1989; Kovács, 2013; Hilson e Osei, 2014; Siegmann e Schiphorst, 2016);
- A adoção do modelo organizacional flexível, materializado em relações de emprego flexíveis (Rodgers, 1989; Kovács, 2013; Siegmann e Schiphorst, 2016);
- A estrutura institucional, o papel do Estado (como legislador e como ator) e dos sindicatos (Rodgers, 1989; Grint e Nixon, 2015; Siegmann e Schiphorst, 2016).

²⁵ Origens familiares mais modestas tendem a resultar em ruturas, que podem provocar o início precoce da vida laboral que, devido à fraca escolaridade, se materializa em trabalhos de conteúdo limitado e baixa remuneração (Kovács, 2013). No caso específico de Moçambique, Machin e Sithoe (2016) consideram que os “jovens marginalizados” tendem a ser oriundos de agregados familiares pouco estruturados.

Para terminar esta secção relativa ao emprego precário, apresentamos de seguida alguns dos seus elementos caracterizadores, conforme identificado pela literatura (e que serão retomados no capítulo 6):

- a) Salário – a remuneração inferior auferida por trabalhadores em situação laboral precária encontra eco na literatura (Rebelo, 2001; Frenkel, 2003; Sá, 2010; Arnold e Bongiovi, 2013; Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Rogan *et al.*, 2018; Carmo e Matias, 2019). Denota ser consensual que “[a] precariedade e a atipicidade induzem distorções na qualidade da remuneração dos trabalhadores, mas também no plano quantitativo...” (Freire *et al.*, 2014: 80), até ao extremo em que impelem o trabalhador a situações de pobreza e exclusão social (Sá, 2010) e condicionam a reprodução social da força laboral, pois, segundo Rebelo (2001: 342), “[d]esemprego, precariedade e exclusão são fenómenos distintos, mas fortemente correlacionados”. Neste sentido, a necessidade de envolvimento do trabalhador precário em atividades para complemento do rendimento mensal encontra eco na literatura (Webster, 1999; Bodibe, 2006; Carmo e Matias, 2019; Hammer e Ness, 2021);
- b) Horário de trabalho – a produção científica (Kenny e Webster, 1998; Webster, 1999; Bodibe, 2006; Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Carmo e Matias, 2019) indica que o trabalho precário pode manifestar-se tanto em horários mais prolongados, como por menos horas do que as desejadas pelo trabalhador, bem como em trabalho noturno e ao fim de semana. O trabalho por turnos é citado, no caso específico da hotelaria, por Edralin (2014) e os horários irregulares inerentes ao trabalho precário encontram suporte na literatura (Frenkel, 2003; Sá, 2010; Rogan *et al.*, 2018);
- c) Grupos-alvo – na opinião da literatura, existem determinados grupos sobre os quais a precariedade tende a, tradicionalmente, incidir ou ser mais comum: os jovens, os idosos (que, mesmo após a reforma, mantêm-se no mercado laboral, como forma de subsistência) e as mulheres (Giddens, 1997; Smith, 1997; Standing, 1997; Kalleberg, 2013; Kovács, 2013; Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Mosoetsa *et al.*, 2016; Betti, 2018). Determinados autores (Rebelo, 2001; Freire *et al.*, 2014; Carmo e Matias,

2019) observam a precariedade como mecanismo de ingresso ao mercado laboral:

“Em toda a UE, o emprego precário concentra-se particularmente nos jovens (15-24 anos), com baixa antiguidade, baixo salário, elevada heteronomia e contratos a termo fixo (...). Mulheres, os pouco qualificados e imigrantes também são mais prováveis de estar em emprego precário que outros grupos”

In Grint e Nixon (2015), p. 350, tradução própria.

- d) Escolaridade – a literatura refere que o emprego precário tanto pode ocorrer em situações nas quais a formação do trabalhador é limitada (Rebelo, 2001; Kovács, 2005; Sparreboom e Staneva, 2014; Standing, 2014), como também naquelas em que o desemprego e a precariedade aumentam proporcionalmente à escolaridade (Kovács, 2013; Kovács *et al.*, 2014; Carmo e Matias, 2019), fenómeno acompanhado de sobrequalificação - desajuste entre o enquadramento profissional e a área de formação (explicada por vários fatores, dentre os quais a redução do emprego na função pública, a privatização de serviços públicos e a pressão competitiva sobre as empresas, que as força à redução generalizada de custos; sendo que, num contexto de limitada geração de empregos, estes tendem a ser pouco qualificados);
- e) Condições de trabalho – as condições laborais tendem a ser mais fracas nos setores onde há maior incidência de trabalho precário (Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014); a sua influência sobre a saúde do trabalhador encontra-se reportada na produção científica (Edralin, 2014; Rogan *et al.*, 2018), bem como a limitação das empresas na oferta de benefícios de saúde à força laboral precária (Edralin, 2014; Theron, 2014). A literatura descreve os empregos precários como monótonos (Kovács, 2013; Grint e Nixon, 2015; Carvalho Ferreira, 2016);
- f) Supervisão – Kenny e Webster (1998) consideram que o recurso ao trabalho precário acaba por funcionar como um mecanismo de controlo e supervisão sobre precários e não precários. Encontram-se, na literatura, referências sobre a maior incidência de supervisão sobre os precários (Rebelo, 2001; Casaca, 2012b; Freire *et al.*, 2014), podendo esta ser direta ou assegurada por meios tecnológicos (Frenkel, 2003);

- g) Complexidade das tarefas – a literatura refere que grande parte do trabalho precário tende a ser rotineiro (Giddens, 1997; Frenkel, 2003; Freire *et al.*, 2014), pobre em conteúdo (Kovács *et al.*, 2014) e pouco complexo, inclusive baseado em roteiros e procedimentos (Frenkel, 2003);
- h) Carreira – a ausência de perspectiva de progressão na carreira por parte dos precários encontra-se documentada na literatura (Rebello, 2001; Frenkel, 2003; Edralin, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015);
- i) Local de prestação de serviço – Frenkel (2003) refere-se à variedade de locais onde o trabalho precário pode ser prestado, que vão desde o trabalho ao domicílio à empresa-cliente;
- j) Antiguidade – a menor antiguidade e permanência dos precários no emprego encontram-se reportadas na produção científica (Kenny e Webster, 1998; Frenkel, 2003; Edralin, 2014; Kovács *et al.*, 2014), bem como o ingresso prematuro no mercado laboral em situação precária, visando o custeio dos estudos ou em busca de independência financeira (Kovács, 2013; Carmo e Matias, 2019).

2.3.3. A Insegurança

A relação entre o trabalho precário e a insegurança tem merecido destaque na literatura (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984; Ashford *et al.*, 1989; Smith, 1997; Kovács, 2003; Kalleberg, 2009, 2014; Waite, 2009; Grint e Nixon, 2015; Lewchuk e Dassinger, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; Masenya *et al.*, 2017; Rogan *et al.*, 2018), sobretudo na década de 90 do séc. XX (ILO, 1999). A insegurança impede o trabalhador de perspetivar o futuro, limita a sua ação racional (Bourdieu, 1997; Sá, 2010) e põe em causa o contrato psicológico estabelecido entre empregador e empregado (Schein, 1980 *apud* Ashford *et al.*, 1989; Barbier, 2011).

Para alguns autores, é Standing (2014) quem melhor estabelece a relação entre a insegurança e a precariedade, através do seu modelo de “[s]ete dimensões de segurança nos termos da cidadania industrial”²⁶ (Mosoetsa *et al.*, 2016;

²⁶ A OIT (ILO, 2016) também apresenta 7 indicadores que comprometem a segurança no emprego, muito próximos das dimensões apresentadas por Standing (2014).

Siegmann e Schiphorst, 2016), reinterpretado por Kennedy (2017), conforme apresentado no Quadro 7.

Quadro 7 – Dimensões de Segurança no Emprego

DIMENSÃO	EMPREGO ESTÁVEL	EMPREGO PRECÁRIO
Segurança no Mercado de Trabalho	– Oportunidade de ter um emprego adequado (pleno emprego)	– Ausência de oportunidades de emprego adequadas – Redução de oportunidades de emprego a tempo inteiro
Segurança no Emprego (vínculo laboral)	– Proteção contra o despedimento – Custos para despedimentos arbitrários	– Redução do poder dos trabalhadores contra despedimentos arbitrários, assegurado pela legislação
Segurança Profissional	– Perspetiva de ascensão na carreira (melhoria do estatuto social e rendimento) – Barreiras à perda de competências	– Inexistência de <i>job descriptions</i> , aumentando o poder discricionário dos gestores
Segurança no Trabalho	– Proteção contra acidentes e doenças de trabalho	– Ausência de estabilidade e segurança no trabalho
Segurança no Desenvolvimento de Competências	– Oportunidade para aquisição, desenvolvimento e utilização de competências	– Redução de oportunidades de obtenção e melhoria de competências através da formação
Segurança no Rendimento	– Rendimento adequado estável, através de medidas como o salário mínimo, a proteção social	– Menor proteção salarial e redução de medidas de proteção social
Segurança na Representação	– Direito à associação sindical, direito à greve	– Redução dos direitos sindicais e à greve

Fonte: Elaboração própria, baseada em Standing (1997: 8, 9), Standing (2014: 34) e Kennedy (2017: 285)

Através deste modelo, Standing (2014) demonstra que o emprego precário coloca em causa todas as dimensões de segurança que caracterizam a relação de emprego estável, o que se materializa numa situação laboral pautada por elevada insegurança. Retornaremos a este modelo no capítulo 6, integrado no âmbito da apresentação e discussão de resultados. No próximo subcapítulo, procedemos à caracterização das formas de emprego precário que serão discutidas ao longo desta dissertação.

2.4. Principais Formas de Emprego Precário

Apresentamos, neste subcapítulo, um resumo teórico sobre as principais formas ou tipologias de emprego precário, que serão posteriormente referenciadas na

análise e interpretação de dados recolhidos no âmbito desta investigação. Sempre que possível e necessário, enquadrámos as referidas formas de emprego no ordenamento jurídico moçambicano.

De acordo com a produção científica, a condição económica dos países e a influência de elementos sociais e culturais condicionam a adoção e o grau de implementação de diferentes formas de emprego precário, pelo que a sua distribuição global não é uniforme (Kovács, 2003; ILO, 2016). Diferentes autores (Rodgers, 1989; Quinlan, 2012; Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Kalleberg, 2014; Standing, 2014; Theron, 2014²⁷; Carmo e Matias, 2019) apresentam várias formas de categorização/tipificação do emprego “não convencional”, pelo que, à semelhança do que fizemos em relação ao conceito (de emprego precário), optámos novamente por seguir a tipologia da OIT (ILO, 2016), que distingue: o emprego a termo, o trabalho a tempo parcial (TTP), o trabalho temporário e o “falso” trabalho independente. Considerando a relevância destas formas de emprego para a interpretação dos dados recolhidos no presente estudo, passamos a descrevê-las individualmente nas 4 secções que se seguem.

2.4.1. Emprego a Termo

A OIT (ILO, 2016) denomina originalmente esta categoria por “emprego temporário” (*temporary work*), mas consideramos que a designação poderia confundir-se com a terceira forma de emprego que será apresentada (trabalho temporário), pelo que optámos pela denominação “emprego a termo”. Enquadrámos, nesta tipologia, o contrato a termo e o trabalho ocasional²⁸, que passamos a descrever.

O contrato a termo pode ser certo (regulado nos termos do art.º 40 e seguintes, da Lei n.º 23/2007, de 01/08) ou incerto (regulado nos termos do art.º 44 e

²⁷ Theron (2014) considera um exagero a diversidade de formas de emprego “não convencional”, pelo que agrupa o emprego a termo e a tempo parcial, designando-os de “casualização”. Por considerar que, no trabalho temporário via ETT (externalização, que considera ocorrer sobretudo com trabalhadores menos qualificados), o trabalhador também pode ser contratado a tempo parcial, refere que “...a casualização e a externalização sobrepõem-se” (*idem*: 6, tradução própria) e que esta última compromete mais intensamente a noção de trabalho digno e representa a tendência dominante na realidade que analisa (África do Sul).

²⁸ O termo anglo-saxónico “*casual work*” é aqui traduzido como “trabalho ocasional”.

seguintes, da mesma lei) e possui duração limitada (no tempo, por tarefa ou projeto). Tradicionalmente, serviu como “pré-recrutamento” de efetivos, mas, atualmente, pode estar associado a uma sucessão de contratos e representar precariedade, pois as empresas tendem a usá-lo indefinidamente e não devido a uma necessidade temporária (Smith, 1998; Kovács, 2004, 2005; Freire *et al.*, 2014; Theron, 2014²⁹). Encontra-se bastante difundido a nível mundial e é normalmente regulado pelo máximo de contratos possíveis (ILO, 2016).

O trabalho ocasional (regulado nos termos do art.º 21, Lei n.º 23/2007), sobre o qual não existe uma definição legal consensual, distingue-se pela duração muito curta (podendo ser de um dia³⁰), ocasional e intermitente e pelo facto de a necessidade que determina o seu uso ser alheia à atividade normal da empresa, distinguindo-se, assim, do TTP (Kenny e Webster, 1998; Bodibe, 2006; Theron, 2014; ILO, 2016). Constitui emprego direto, embora desprovido de várias proteções legais (Kenny e Webster, 1998), e encontra-se associado a fracas condições de trabalho, tarefas monótonas, horários irregulares, baixa remuneração, ausência de benefícios, de formação, dentre outros (Webster, 2005; Bodibe, 2006; Theron, 2014). Possui especial representatividade em economias emergentes e encontra-se muito difundido em África (Bodibe, 2006; ILO, 2016). Num estudo que analisa o trabalho ocasional no comércio a retalho na República da África do Sul (RAS) na década de 90 do séc. XX, constatou-se elevada vulnerabilidade de trabalhadores ocasionais, cuja contratação e demissão era facilitada pelo desconhecimento dos seus direitos laborais (Kenny e Webster, 1998).

²⁹ Na sua análise ao setor público sul-africano, Theron (2014) constata que profissionais qualificados podem ter contratos a termo sucessivamente renovados, que quase representam uma relação de emprego “convencional”.

³⁰ A Lei Laboral moçambicana prevê que o “trabalho em regime livre” ocorra em período inferior ao regime normal de trabalho, portanto, abaixo de 48h/semana e de 8h/dia (n.º 2, art.º 21, Lei n.º 23/2007). Na África do Sul, considera-se trabalho ocasional aquele que ocorre até 3 dias ou 24h por semana (Kenny e Webster, 1998; Miller, 2006).

2.4.2. Trabalho Temporário através de Empresa de Trabalho Temporário (ETT)

A prática empresarial subjacente ao trabalho temporário através de uma ETT é a subcontratação (*outsourcing* ou externalização), decisão estratégica extensível à maior parte das funções organizacionais, normalmente orientada por uma lógica de custos/eficiência (Kenny e Webster, 1998; Gomes *et al.*, 2008; Kalleberg, 2009; Theron, 2014). A subcontratação tornou-se uma das principais causas de redução de pessoal nas empresas e “...transforma o contrato de trabalho num contrato comercial...” (Kenny e Webster, 1998: 222, tradução própria). Realce-se que as ETTs surgiram inicialmente para atividades de suporte/administrativas (consideradas não nucleares), mas atualmente operam em funções qualificadas, incluindo de gestão (Kenny e Webster, 1998; Gomes *et al.*, 2008; Kalleberg, 2009; Standing, 2014; Betti, 2018).

Em Moçambique, as ETTs são designadas “Agências Privadas de Emprego”, reguladas nos termos do art.º 79, Lei n.º 23/2007 e pelo Decreto-Lei n.º 16/2018, de 23/04³¹; a cedência de trabalhadores encontra-se estatuída no art.º 78, Lei n.º 23/2007 e o contrato de trabalho temporário e respetivo contrato de utilização encontram-se salvaguardados no art.º 80 e seguintes, da mesma lei.

A característica peculiar do trabalho temporário é a “relação triangular” estabelecida entre uma empresa-cliente (que, ao longo desta dissertação, é também designada por “empresa-mãe”), uma ETT e um trabalhador, em que este último trabalha para a empresa-cliente, contratualmente ligado à ETT (por contrato a termo ou indeterminado, embora a alocação ao cliente seja intencionalmente temporária, podendo ser a tempo parcial – Theron, 2014), que assim funciona como um intermediário entre a procura e oferta de trabalho (Kovács, 2004, 2005; Bodibe, 2006; Gomes *et al.*, 2008; Theron, 2010, 2014; Standing, 2014; ILO, 2016; Askitas *et al.*, 2018). Encontra-se aqui implícito que a necessidade da empresa-cliente é pontual (Gomes *et al.*, 2008), daí a alocação temporária do trabalhador: dilui-se a relação de emprego, que passa a relação

³¹ São definidas como “...*empresa em nome individual ou colectivo, de direito privado, que tem por objecto a cedência temporária de um ou mais trabalhadores a outrem, mediante celebração de contrato de trabalho temporário e de utilização*” (Decreto-Lei n.º 16/2018: 523).

comercial, e todos os benefícios que lhe estão associados (Bodibe, 2006; Theron, 2010, 2014).

Os autores consultados referem a vulnerabilidade e enumeram desvantagens para o trabalhador nesta forma de emprego: salário inferior, trabalho pouco autónomo, *stress* e incerteza em termos de alocação futura, limitada ou inexistente influência sobre as condições de trabalho, poucos benefícios, muito limitado acesso ao direito de associação e representação – a instabilidade é tão elevada que a taxa de adesão deve-se à escassez de oportunidades (Kenny e Webster, 1998; Kovács, 2005; Gomes *et al.*, 2008; Freire *et al.*, 2014; Theron, 2014; Lewchuk e Dassinger, 2016). Para a empresa-cliente, por seu turno, reduzem-se o risco e os custos, no que concerne ao recrutamento, seleção e/ou inadaptação do trabalhador (Askitas *et al.*, 2018).

A literatura refere que esta forma de emprego precário encontra-se mais representada em países desenvolvidos, onde engloba 10 a 35% da força laboral (ILO, 2016, 2018); menciona-se também o crescimento registado no negócio desenvolvido por ETTs (Smith, 1997; Kenny e Webster, 1998; Kalleberg, 2009).

2.4.3. Trabalho a Tempo Parcial (TTP)

O TTP encontra-se previsto nos art.º 93 e 94, conjugados com o art.º 116, da Lei n.º 23/2007. Consiste no trabalho por menos horas do que o definido por lei (até 30-35h/semana), havendo normalmente um limite máximo de horas/ano (Kovács, 2005; Theron, 2014; ILO, 2016). Encontram-se também incluídos, nesta categoria, os “contratos zero horas” e o “trabalho à chamada” (este com características de trabalho ocasional), modalidades mais divulgadas em países desenvolvidos (ILO, 2016).

Se, por um lado, a literatura considera o TTP como a tipologia de emprego precário mais comum a nível global e refere a sua diversificação (Rodgers, 1989; ILO, 2016), por outro, discute o seu enquadramento como forma de emprego precário. Tal facto ocorre porque o trabalhador a tempo parcial pode ser efetivo (inclusive com longa antiguidade), temporário ou ocasional e, apesar de o trabalho ser tendencialmente de fraca qualidade, permite empregar trabalhadores pouco qualificados, de forma contínua, com direito a alguns benefícios e

proteção social (Kenny e Webster, 1998; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015). Por outro lado, o TTP pode resultar de uma escolha voluntária do trabalhador (reforma progressiva, licença parental, etc.) ou não (neste caso, consubstancia subemprego); é encorajado pelos Governos para reduzir o desemprego e o abandono do mercado laboral e trata-se de uma forma de emprego eminentemente feminina (Rodgers, 1989; Giddens, 1997; Smith, 1998; Kovács, 2004, 2005; Casaca, 2005a; Freire *et al.*, 2014; Standing, 2014; Grint e Nixon, 2015; ILO, 2016, 2018). Da análise comparativa realizada em 2014 pela OIT (ILO, 2016), entre América, Ásia e África, Moçambique apresentava a 2.^a maior taxa de TTP (envolvendo cerca de 45% da população economicamente ativa), apenas superada pela do Zimbabué.

2.4.4. “Falso” Trabalho Independente

O trabalho independente enquadra diferentes cenários, que variam de acordo com o nível de qualificação, autonomia e voluntariedade do trabalhador relativamente à referida situação laboral. Enquanto modalidade de emprego precário, é representado pelo autoemprego resultante da desvalorização do trabalho, ou seja, um “falso/disfarçado” independente que atua em situação de dependência económica de uma empresa, sem representação sindical, com baixo salário e sem proteção social³² (Rodgers, 1989; Kovács, 2004, 2005; Bodibe, 2006; Edralin, 2014; Standing, 2014; ILO, 2016; Hammer e Ness, 2021). O trabalho independente pode-se materializar, dentre outros, em contratos de prestação de serviço, que em Moçambique se encontram definidos nos termos do art.º 1154 e seguintes, do Código Civil, conjugado com o art.º 20, Lei n.º 23/2007. Ao longo desta dissertação, limitamos o conceito de trabalho independente ao mercado formal de emprego; atividades informais são referidas como “trabalho por conta própria”.

³² Na África do Sul, o SEWU (*Self-Employed Women’s Union*), sindicato que congregava trabalhadoras independentes até 2004, representou um caso de sucesso na organização de trabalhadoras precárias, embora colocasse em causa a ideia segundo a qual o sindicato reúne trabalhadores que se encontram numa relação de emprego (Theron, 2010).

Ao longo deste subcapítulo, procedemos à descrição resumida e respetivo enquadramento legal (a nível da jurisprudência moçambicana) de 4 formas de emprego precário que julgamos que se enquadrarão na análise e discussão de resultados apresentada no capítulo 6. O subcapítulo que se segue encerra o enquadramento teórico relativo ao emprego precário, através de uma reflexão sobre as suas potenciais consequências.

2.5. Consequências do Emprego Precário

Sintetizamos, neste subcapítulo, os principais impactos da situação laboral precária, conforme aportado pela literatura, por acreditar que “...a natureza e as consequências da disseminação do trabalho precário tornar-se-ão preocupações cada vez mais proeminentes e prementes para as sociedades, organizações e indivíduos...” (Kalleberg, 2013: 706, tradução própria).

Para a literatura, a precariedade pode incluir não só a condição precária do emprego, bem como um estado existencial, uma vez que se refere não apenas ao trabalho, mas às suas consequências na vida do trabalhador (Neilson e Rossiter, 2008; Waite, 2009; Sá, 2010; Barbier, 2011; Arnold e Bongiovi, 2013). Embora alguns autores considerem que o impacto da precariedade seja diferenciado de acordo com a respetiva forma específica de emprego (Theron, 2014), parece consensual que, tratando-se de um fenómeno multifacetado, as suas consequências se façam sentir e devam ser analisadas a diferentes níveis: no local de trabalho, mas também pelo seu impacto social mais amplo, sobre o indivíduo e sobre a sociedade (Rebelo, 2001; Kovács, 2003; Kalleberg, 2009; Quinlan, 2012; Rogan *et al.*, 2018; Carmo e Matias, 2019; Hammer e Ness, 2021). Inspirados por estes autores, agrupámos as principais consequências da precariedade em 3 dimensões: o indivíduo, a organização e a sociedade, que sistematizamos pela mesma ordem nos quadros que se seguem. O Quadro 8 resume as potenciais consequências do emprego precário a nível individual, observando-as não apenas do ponto de vista do trabalhador, mas também relativamente ao impacto sobre a respetiva família.

Quadro 8 – Principais Consequências da Precariedade Laboral para o Indivíduo

DIMENSÕES		CONSEQUÊNCIAS	FONTES
INDIVÍDUO	Trabalhador	– O <i>stress</i> experimentado em contexto laboral, derivado das condições, ritmo e inseguranças ligadas ao emprego, impacta sobre a saúde do trabalhador (distúrbios no sono, tensão arterial, etc.)³³; – O rendimento instável impacta sobre a moral do trabalhador (insatisfação com o nível de vida/oportunidades de carreira), impossibilidade de perspetivar o futuro a longo prazo e potencial endividamento (pois há aspetos da vida pessoal que pressupõem um emprego estável: facilidades de crédito, planos de reforma, etc.); – Menor motivação para o trabalho; – O investimento em formação pode acarretar endividamento do trabalhador, acrescido de baixas perspetivas de retorno, embora haja constante necessidade de desenvolvimento de competências, face às mudanças de emprego; – Os precários podem desenvolver sentimentos de frustração, anomia, ansiedade (embora esta também seja reportada em trabalhadores não precários, devido à insegurança causada pela adoção de formas de emprego precárias) e alienação.	Bourdieu (1997); Giddens (1997); Kenny e Webster (1998); ILO (1999); Webster (1999); Rebelo (2001); Kovács (2003, 2005); Bodibe (2006); Kalleberg (2009, 2015); Sá (2010); Standing (2014); Beynon (2015); Eurofound (2015b); Lewchuck e Dassinger (2016); Masenya <i>et al.</i> (2017); Carmo e Matias (2019)
	Família	– O <i>stress</i> e a insegurança laborais impactam indiretamente sobre a família do trabalhador (convívio limitado; sobrecarga da mulher em dupla ou tripla jornada; natalidade comprometida; aumento dos divórcios); – O rendimento do trabalho e o tipo de vínculo condicionam a subsistência da família e a concretização de projetos pessoais dos trabalhadores; – Os problemas associados à precariedade manifestam-se em ciclos intergeracionais.	Webster (1999); Kovács (2003); Bodibe (2006); Kalleberg (2009, 2013); Sá (2010); Kovács <i>et al.</i> (2014); Masenya <i>et al.</i> (2017); Carmo e Matias (2019)

Fonte: Elaboração própria, baseada nos autores indicados

O Quadro 9 resume algumas das consequências do emprego precário sobre a vida organizacional, conforme documentado pela literatura e analisadas sob 3 vertentes: a segurança no trabalho, a formação e o desempenho organizacional.

³³ Para uma análise mais profunda sobre as consequências do trabalho precário sobre a vida pessoal do trabalhador, vide Sennet (2001). *A Corrosão do Carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa, Terramar.

Quadro 9 – Principais Consequências da Precariedade Laboral para a Organização

DIMENSÕES		CONSEQUÊNCIAS	FONTES
ORGANIZAÇÃO	Segurança no Trabalho	– Redução de iniciativas de saúde e segurança no trabalho, devido aos custos e à rotatividade – o emprego precário pode ser usado para contornar questões ligadas à saúde e segurança no trabalho; – Aumento do número de acidentes de trabalho, devido à falta de descanso dos trabalhadores precários; – As despesas médicas são suportadas pelos trabalhadores, que, sendo precários, não dispõem de benefícios.	Kenny e Webster (1998); Kovács (2005); Bodibe (2006); Quinlan (2012); Edralin (2014)
	Formação	– A formação reforça as diferenças de estatuto entre trabalhadores da mesma empresa: reduz-se o investimento em formação de precários (que representa um custo e uma estratégia para dificultar o desenvolvimento de carreira) e, em relação aos não precários, as empresas reconhecem a relevância da formação para a melhoria da competitividade. Para a OIT (ILO, 1999), esta tendência reforça a polarização do mercado laboral e as desigualdades à escala global.	ILO (1999); Rebelo (2001); Frenkel (2003); Kovács (2003, 2004, 2005); Bodibe (2006); Freire <i>et al.</i> (2014); Standing (2014)
	Desempenho Organizacional	– Redução da competitividade e produtividade da empresa a longo prazo, motivadas pela dificuldade na acumulação de competências necessárias, devido à instabilidade e insegurança que caracterizam o trabalho precário; – Enfraquecimento da cultura organizacional e redução da capacidade da empresa em dispor de “...valores e representações partilhadas, de uma memória coletiva (...) e de um alto grau de cooperação interna” (Kovács, 2003: 479); – Limitada partilha e transferência de conhecimento organizacional, devido à insegurança característica da relação de emprego precária, uma vez que estes processos requerem relações interpessoais estáveis; – Gozo diferenciado de direitos por trabalhadores em funções equivalentes, mas em distintas situações contratuais; – Tensão e conflito entre precários e não precários.	Kenny e Webster (1998); Rebelo (2001); Kovács (2003); Bodibe (2006); Breman (2013); Theron (2014); Carvalho Ferreira (2016)

Fonte: Elaboração própria, baseada nos autores indicados

O Quadro 10 resume algumas das consequências do emprego precário sobre a sociedade como um todo, verificadas em torno do seu impacto sobre a comunidade e a cidadania.

Quadro 10 – Principais Consequências da Precariedade Laboral para a Sociedade

DIMENSÕES		CONSEQUÊNCIAS	FONTES
SOCIEDADE	Comunidade	– A instabilidade, associada à precariedade, fomenta a desigualdade; – Menor engajamento social; – Restrições económicas dificultam a vida em comunidade; – Fomento da xenofobia; – Exclusão social (a curto prazo) e marginalização (a longo prazo), com potencial envolvimento em crime, violência, etc.; – Incapacidade de quebrar o ciclo de pobreza; – Possibilidade de enveredar pela economia informal.	ILO (1999); Rebelo (2001); Bodibe (2006); Kalleberg (2009, 2015); Sá (2010); Quinlan (2012); Arnold e Bongiovi (2013); Smit e Rugunanan (2014); Standing (2014); Carvalho Ferreira (2016); Masenya <i>et al.</i> (2017); Hlatshwayo (2018); Batone (2020)
	Cidadania	– Há divergências na literatura em relação a este tópico: alguns autores consideram que os precários são facilmente mobilizados por movimentos radicais <i>versus</i> os que referem que a melancolia e os sentimentos anti-imigração dos não precários facilitam a sua adesão a movimentos neofascistas; – Maior abstenção de participação política dos precários, devido à sua desconexão em relação a vários intervenientes e instituições sociais; – A instabilidade inerente ao emprego precário condiciona a cidadania e coloca em causa direitos e liberdades individuais.	Kovács (2003); Neilson e Rossiter (2008); Barchiesi (2012); Quinlan (2012); Arnold e Bongiovi (2013); Standing (2014); Carvalho Ferreira (2016); Masenya <i>et al.</i> (2017); Rogan <i>et al.</i> (2018); Carmo e Matias (2019); Hammer e Ness (2021)

Fonte: Elaboração própria, baseada nos autores indicados

Os Quadros 8 a 10, que evidenciam elementos referidos pela produção científica como potenciais consequências da problemática do emprego precário, demonstram que, de facto, esta possui efeito em vários domínios, que não se cingem apenas à vida do próprio trabalhador e/ou da respetiva organização, multiplicando-se a um nível macro, representado pela sociedade em geral. Estes elementos serão retomados no subcapítulo 6.8., aquando da análise e discussão de dados referentes às potenciais consequências da precariedade laboral no contexto em estudo.

Encerramos aqui o capítulo referente à apresentação do estado da arte relacionado com o emprego precário, por considerarmos que se encontram reunidos e expostos os principais conceitos e elementos teóricos a ele relacionados, relevantes para

uma melhor compreensão e enquadramento desta investigação e que serão revisitados aquando da discussão e análise de resultados que se apresenta no capítulo 6. No capítulo que se segue, de forma a irmos ao encontro de um dos objetivos deste estudo (objetivo 4), refletimos sobre a questão do trabalho digno e qualidade do emprego.

3. A QUALIDADE DO EMPREGO E O TRABALHO DIGNO

A análise à qualidade do emprego nos setores de atividade em estudo nesta investigação constitui um dos seus objetivos específicos. Assim, e porque este conceito encontra-se implicitamente ligado à noção de trabalho digno, sintetizamos, neste capítulo, os principais aspetos teóricos que lhes são inerentes. Barbier (2011) reflete sobre a evolução do conceito de “qualidade do emprego” ao longo do tempo. Para a literatura, o trabalho digno é, em primeira instância, trabalho de qualidade (Frenkel, 2003; Kovács *et al.*, 2014; ILO, 2015), pelo que o emprego “não convencional”, normalmente precário, não pode ser considerado digno (ILO, 2002; Edralin, 2014) e constitui um desafio, face à crescente diversidade de tipologias contratuais, condições e direitos consagrados aos trabalhadores que nele se encontram (Theron, 2014). Uma vez que o presente estudo se debruça sobre o setor dos serviços, consideramos pertinente referir que, ao analisar determinadas unidades de restauração e comércio, Frenkel (2003: 369, tradução própria), conclui que, em geral, o emprego neste setor não oferece trabalho digno, “...no sentido em que é frequentemente mal remunerado e concede baixa satisfação intrínseca”.

No âmbito da 87.^a Conferência Internacional do Trabalho, a OIT emitiu um relatório sobre o trabalho digno, no qual o classificou como seu principal objetivo e necessidade elementar, independentemente do nível de desenvolvimento dos países (ILO, 1999). À data, a expansão do emprego precário e da economia informal já representavam desafios à implementação do conceito, assim como a indiferença dos governos africanos relativamente a temáticas ligadas ao emprego (*idem*).

A qualidade do emprego pressupõe que, mais do que a simples criação de postos de trabalho, é relevante que estes possuam qualidade aceitável, ou seja: respeitem os direitos do trabalhador, assegurem proteção social (capaz de o proteger de contingências e vulnerabilidades) e remuneração adequada, que assegure as necessidades do trabalhador e respetivo agregado (ILO, 1999; Edralin, 2014). Adicionalmente:

- Para Kovács (2003, 2004), o trabalho de qualidade apresenta-se como um elemento de satisfação e integração social; pelo que a qualidade do emprego pode ser também analisada através da segurança no emprego, acesso à formação, perspectivas de desenvolvimento de carreira;
- Para Kalleberg (2015: 112, tradução própria), a qualidade do emprego é um elemento multidimensional, que contempla aspetos objetivos e subjetivos: “Bons empregos fornecem uma base para o desenvolvimento económico, assim como para maior qualidade de vida (...), famílias e comunidades mais fortes”; enquanto os empregos de fraca qualidade fomentam pobreza no trabalho, desigualdade, problemas de saúde, perturbações na família e na comunidade;
- Ao analisar o emprego de jovens recém-graduados em Moçambique, Jones *et al.* (2019) referem que o “bom emprego” assegura remuneração compatível e contrato fixo³⁴ e, inversamente, o “mau emprego” oferece baixa remuneração e ausência de contrato.

A OIT inclui, na análise à qualidade do emprego, o “emprego vulnerável”, medida diretamente relacionada com o nível de pobreza³⁵ (Grint e Nixon, 2015), e reconhece que a qualidade do emprego constitui um conceito que deve ser adaptável à realidade dos países, podendo estar relacionado com formas ou condições de trabalho (preferencialmente seguras, capazes de fomentar a produtividade e o consequente crescimento empresarial), sentimentos de valorização e satisfação no trabalho (ILO, 1999). A este respeito, Theron (2014: 14, tradução própria) considera que “[o] trabalho digno é mais bem entendido como um conceito qualitativo, no qual as circunstâncias de cada caso devem ser avaliadas”, pois, por exemplo, a sindicalização e negociação coletiva (que, em certos casos, determinam os salários e condições de trabalho), e os consequentes direitos de associação e representação, podem ser potenciais indicadores de trabalho digno, mas, em determinados países³⁶, possuem impacto ou

³⁴ No estudo desenvolvido pelos autores, os estudantes universitários que conseguiram “bons empregos”, provêm de ciências naturais, medicina, engenharia e empregam-se na função pública, tecnologias, finanças e construção; contrariamente, os que conseguiram “maus empregos” empregaram-se sobretudo no comércio e são oriundos de áreas de letras e humanidades (Jones *et al.*, 2019).

³⁵ O nível de pobreza de Moçambique será analisado em 4.3.1.

³⁶ O autor analisa o caso concreto da África do Sul.

representatividade limitada sobre trabalhadores precários (pois a insegurança no emprego e os próprios pressupostos da sindicalização condicionam o acesso a estes direitos). Neste sentido, o autor sugere o desenvolvimento de indicadores adicionais ou complementares, como, por exemplo, a existência de formas alternativas de organização de trabalhadores ou a representação dos precários nos locais onde prestam efetivamente serviço.

O trabalho digno pressupõe ainda:

- O diálogo social, que apenas se torna inclusivo se todos os atores do mercado de trabalho (incluindo os precários) estiverem representados, sob pena de contribuir para o aumento da desigualdade (Theron, 2014). Para este efeito, o mesmo autor sugere fóruns locais, onde sejam discutidas questões relevantes para os trabalhadores, independentemente do seu estatuto;
- O desenvolvimento de competências, pois “[e]mpregos dignos serão criados quando empresas e trabalhadores forem capazes de se adaptar e adquirir novas capacidades, a fim de aproveitar as novas oportunidades” (ILO, 1999: página não disponível, tradução própria). Para este efeito, as políticas nacionais de emprego devem prever o desenvolvimento de competências que favoreçam a criação de emprego e motivem as empresas a criá-lo (*idem*); a escolaridade e formação constituem elementos capazes de potenciar a melhoria da qualidade de emprego (ILO, 2002).

Para finalizar este breve capítulo sobre a qualidade do emprego e o trabalho digno, a literatura sobre Moçambique alude que, nesta realidade, o subemprego, a precariedade e a informalidade condicionam o acesso ao emprego digno (Floriano, 2018). No capítulo que se segue, procedemos à contextualização gradual do estudo, apresentando referências teóricas sobre o emprego nos serviços, os setores de atividade em análise e o contexto geográfico em que a investigação foi conduzida (Hemisfério Sul, África Austral, Moçambique e Maputo).

4. CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO

Este capítulo, que encerra a primeira parte da presente dissertação, é dedicado à contextualização desta investigação e contempla 3 subcapítulos. Primordialmente, apresentamos um breve enquadramento teórico relativo ao emprego no setor dos serviços, com particular ênfase nas áreas de atividade específicas sobre as quais nos debruçamos no estudo. Posteriormente, procedemos à contextualização geográfica gradual da investigação: iniciamos pela problematização referente ao emprego precário no Hemisfério Sul³⁷ e na África Austral, zona geográfica continental onde Moçambique se localiza. Por fim, expomos um conjunto de indicadores e informações relevantes para a caracterização do país e da cidade palco deste estudo.

Face à escassa literatura sobre a realidade moçambicana no que respeita ao tema desta investigação, optámos por consultar um conjunto de especialistas (académicos, profissionais dos setores de atividade em estudo e outros atores sociais relevantes à compreensão do funcionamento do mercado de emprego em Moçambique), de modo a enriquecer o conhecimento basilar à condução da mesma. Os resultados destas consultas, que assumiram a forma de entrevistas, são visíveis nas transcrições inseridas ao longo do capítulo.

4.1. O Setor dos Serviços e Áreas de Atividade em Análise

As áreas de atividade em análise neste estudo (hotelaria e restauração, comércio a retalho e telecomunicações) enquadram-se no que a literatura designa por “setor dos serviços”, que se apresenta como “...uma categoria económica extremamente heterogénea, que abrange uma ampla variedade de profissões que requerem diferentes graus e tipos de habilidade”, onde se incluem, dentre outros: serviços financeiros, administração pública, saúde, educação, distribuição, hotelaria, restauração (Grint e Nixon, 2015: 282, tradução própria). Trata-se de um setor com elevada preponderância e representatividade na economia

³⁷ Optámos por traduzir as expressões anglo-saxónicas “*Global North*” e “*Global South*” para “Hemisfério Norte” e “Hemisfério Sul”.

contemporânea, potenciada por novos hábitos de consumo (Frenkel, 2003; Freire *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015).

Segundo Grint e Nixon (2015), o setor dos serviços é bastante diverso em funções (sendo que as menos qualificadas tendem a ser realizadas por mulheres) e qualificações requeridas. As funções podem ou não ser manuais e, em determinados setores (por exemplo, na distribuição e hotelaria), o trabalho tende a ser inseguro, pouco qualificado, mal remunerado e com fracos benefícios (Giddens, 1997; Frenkel, 2003; Grint e Nixon, 2015), havendo referência explícita a trabalho precário (Barbier, 2011). Determinadas funções assentam sobre uma base tecnológica (os *call centers*, sobre os quais nos debruçamos no presente estudo, são um exemplo disso), embora a grande maioria seja pouco complexa e faça “...uso limitado de competências, conhecimentos e criatividade” (Frenkel, 2003: 369, tradução própria).

Nesta investigação, debruçamo-nos especificamente sobre serviços que pressupõem interação direta (presencial ou telefónica) entre trabalhador e cliente, o que requer determinadas competências, diretamente ligadas ao estabelecimento de relações eficazes com o cliente: “...atributos físicos, traços de personalidade e ‘qualidades humanas’ que indiciem amabilidade, simpatia, deferência, disponibilidade e cortesia, capacidade de expressão verbal e de sociabilidade” (Casaca, 2012b: 2), exigidas a trabalhadores em funções pouco qualificadas. Esta situação resulta no desempenho de “trabalho emocional” transversalmente em diferentes funções (Frenkel, 2003; Kovács *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015), entendido como “...o esforço (...) despendido pelo/as trabalhadores/as na supressão ou manipulação das suas emoções genuínas (privadas), de modo a exibir um estado emocional concordante com as normas prescritas pelas entidades empregadoras” (Casaca, 2012b: 3). Para Frenkel (2003), este tipo de trabalho pode conduzir à insatisfação e alienação, sendo particularmente característico do comércio a retalho e de determinadas unidades de restauração, onde o trabalhador possui pouco controlo sobre a sua interação com o cliente. Segundo o mesmo autor, os trabalhadores desenvolvem várias estratégias de gestão do esforço emocional, dentre as quais destacamos:

distanciamento emocional, busca informal por apoio, redefinição da sua relação com o cliente, confrontação indireta com a gestão.

Num contexto de competitividade e oferta de produtos padronizados, a qualidade do serviço e a satisfação do cliente são essenciais (Frenkel, 2003); torna-se indispensável o alinhamento entre o serviço prestado e o padrão definido pela empresa, o que é assegurado tanto através de ações de formação (Kovács *et al.*, 2014), como também de “...altos níveis de controlo, vigilância e monitoria (...) o trabalho nos serviços de *frontline* não escapou à “taylorização” característica tanto da manufatura, como do trabalho não manual de baixo nível” (Grint e Nixon, 2015: 286, tradução própria). A supervisão direta, com o objetivo assegurar a padronização e a conformidade a normas e comportamentos desejados pela empresa, intensifica o trabalho e reduz a autonomia do trabalhador (Frenkel, 2003; Casaca, 2012b; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015). Em serviços rotineiros, o trabalho caracteriza-se também por: tarefas simples e monótonas, salário pago à hora, podendo o ritmo ser intenso e associado a elevado nível de *stress* (Casaca, 2012b; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014). Os serviços possuem a particularidade de serem prestados quando necessários ou solicitados pelo cliente, pelo que uma das formas usadas pelas empresas para assegurar a adequação à procura é representada pela flexibilização das relações laborais (Frenkel, 2003; Casaca, 2012b; Freire *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015).

A literatura alude a um crescimento considerável do emprego nos serviços em Moçambique, desde o início do séc. XXI e, uma vez que os rendimentos neste setor são mais elevados do que na agricultura, acredita-se que tal facto poderá auxiliar na redução da pobreza (Klaveren *et al.*, 2009). A entrevista realizada no âmbito desta investigação à responsável pela área de emprego do Banco Mundial em Moçambique (EIMT009) confirma que se tem registado um decréscimo do trabalho agrícola, em prol do crescimento do emprego nos serviços, o que pode revelar o início da transformação estrutural da economia (embora o maior desenvolvimento se registe em serviços de baixa produtividade). De acordo com Jones *et al.* (2019) e um dos académicos entrevistados (EEXP005), a relevância do setor dos serviços em Moçambique é também explicada pelo seu

preponderante papel como empregador de jovens universitários recém-graduados nos principais centros urbanos e de mão-de-obra qualificada.

Apresentamos, de seguida, um breve enquadramento teórico sobre cada uma das áreas de atividade analisadas na presente investigação, onde procurámos sempre estabelecer a ponte entre a literatura ocidental e a realidade africana e moçambicana.

4.1.1. Comércio a Retalho

O comércio a retalho constitui um dos setores/áreas de atividade que tem sido alvo de investigação científica (Casaca, 2005a, 2012a), no âmbito da análise às condições de trabalho, devido ao crescimento que regista e por estar associado a funções pouco qualificadas (praticamente apenas ultrapassadas pela agricultura), normalmente desempenhadas por uma força laboral jovem (mais propensa a aceitar diferentes formas de emprego) e feminina (Kovács *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015). Neste setor, os tempos de trabalho tendem a ser flexíveis e caracterizados por uma diversidade de horários (Freire *et al.*, 2014); a formação inicial tende a ser mais ligeira do que, por exemplo, ocorre em serviços de interação telefónica, podendo ser ministrada em contexto de trabalho (Kovács *et al.*, 2014).

Na África Austral, o comércio a retalho demonstra que a difusão do emprego precário na região segue as tendências globais do setor, acentuadas pelo aumento do nível de consumo: é liderado por grandes grupos, foi registada expansão dos horários de funcionamento das unidades comerciais, há subcontratação em funções consideradas nucleares e não nucleares e, com isto, reduz-se a percentagem de emprego estável, pelo que a maioria do emprego gerado é, sobretudo, precário (Kenny e Webster, 1998; Webster, 2005; Bodibe, 2006; Miller, 2006; Kenny, 2016). Trata-se de um setor em crescimento e que, em determinados países da região, a par da construção, é onde o emprego mais cresce (Bodibe, 2006; ILO, 2016). A abertura de centros comerciais, principalmente em cidades africanas onde estes nunca tinham existido, tem sido uma realidade desde o final do séc. XX: “...as novas catedrais de consumo são «espaço de esperança» para os trabalhadores africanos, oferecendo uma fonte de

empregos e salário (...) e reinserção na economia global...” (Miller, 2006: 29, tradução própria).

Em termos de produção científica sobre o emprego no comércio a retalho, na África Austral, destacamos o trabalho de Bridget Kenny³⁸, cuja investigação ajudou a nortear a presente pesquisa (Kenny e Webster, 1998; Kenny, 2016). Estudos realizados na RAS oferecem importante contributo para a caracterização do emprego precário no setor: os precários tendem a ser mais jovens e mulheres, solteiros, com menor antiguidade no mercado de trabalho (o que remete para uma situação de maior insegurança), salário inferior e pago semanalmente, baixa taxa de sindicalização e consequente ausência de proteção sindical, sem acesso a formação disponibilizada pela empresa, sem mobilidade interna de carreira ou possibilidade de integração nos quadros de empresas-mãe (Kenny e Webster, 1998). Constataram-se também algumas práticas abusivas por parte de empregadores sobre os precários do setor, que reiteram o elevado poder que possuem na relação laboral, nomeadamente: carga horária semanal e horário de trabalho mais extensos do que o consagrado por lei (uma vez que, nas mesmas circunstâncias, aos não precários são devidas horas extras), desrespeito pelos períodos de descanso, utilização intensiva de força laboral precária em períodos de maior procura, ameaça constante de despedimento face ao excesso de força laboral disponível no mercado (Kenny e Webster, 1998; Miller, 2006).

Em Moçambique, a expansão do emprego no comércio a retalho (formal) deriva do investimento de grandes grupos sul-africanos e possui algum impacto sobre o emprego feminino (Miller, 2006; Klaveren *et al.*, 2009); a fraca qualidade do emprego neste setor encontra-se documentada por Jones *et al.* (2019).

Estudo comparativo entre a realidade do comércio a retalho em Maputo e Lusaka verificou um sentimento comum de pertença e orgulho dos trabalhadores: “Ir para o trabalho liga os trabalhadores do Shoprite aos mais recentes

³⁸ Vide outros artigos da autora relevantes sobre esta temática: Kenny, B. (2004). Selling selves: East Rand retail sector workers fragmented and reconfigured. *Journal of Southern African Studies* 30 (3), 477-498; Kenny, B. (2009). Mothers, Extraordinary Labor, and Amacasual: Law and Politics of Nonstandard Employment in the South African Retail Sector. *Law & Policy* 31 (3), 282-306; Kenny, B. (2018). Introduction: Precarity in Store. In: Retail Worker Politics, Race and Consumption in South Africa. Rethinking International Development series, Palgrave Macmillan. DOI: 10.1007/978-3-319-69551-8, 1-25; Kenny, B. (2019). The sprawl of malls: Financialisation, service work and inequality in Johannesburg's urban geography. *Transformation: Critical Perspectives on Southern Africa* 101, 36-60.

empreendimentos económicos do país...” (Miller, 2006: 33, tradução própria); contudo, o *status* exibido fora do local de trabalho encontra-se desajustado das respetivas condições laborais (*idem*). Em Maputo, a autora constatou ainda:

- Recurso comum ao trabalho ocasional, cujo custo é comparativamente inferior ao da Zâmbia e RAS, uma vez que estes trabalhadores possuem horários superiores a 49h/semanais (o que a autora designa por «*full-time equivalent*»);
- Prática de salários abaixo da média do setor formal, duas vezes inferior ao oferecido a um trabalhador não precário na mesma empresa na RAS, usado para alívio de situações de desemprego ou dificuldade de amigos e familiares;
- Número de renovações de contrato superior ao previsto por lei;
- Abuso de poder e da legislação laboral por parte da empresa.

Neste contexto, e apesar da unanimidade sobre as vantagens do investimento estrangeiro no comércio a retalho e relevância para a geração de emprego, verificou-se nos trabalhadores moçambicanos um sentimento de alienação e incapacidade de organização coletiva - “A sua exploração foi um resultado infeliz de um processo que era essencialmente bom para o seu país” (Miller, 2006: 40, tradução própria).

4.1.2. Call Center

O emprego nos *call centers*, enquadrado na categoria de “serviços interpessoais de rotina” (Casaca, 2012b; Kovács *et al.*, 2014), constitui uma temática mais estudada na realidade ocidental³⁹, onde é observada como símbolo do neotaylorismo (Casaca, 2005b, 2012a; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Standing, 2014; Beynon, 2015). A notoriedade dos serviços de *call center*, sobretudo desde o fim do século passado, associa-se a um conjunto de transformações organizacionais e de gestão da força laboral, combinadas com a difusão de TIC (Kovács *et al.*, 2014).

³⁹ Em países mais desenvolvidos, observa-se a tendência de deslocalização deste tipo de serviços para zonas de menor custo (Casaca, 2005, 2012a; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Standing, 2014; Beynon, 2015).

As tarefas que compõem a atividade visam garantir elevada produtividade, combinada com alto nível de prestação de serviço (Frenkel, 2003; Kovács *et al.*, 2014), pelo que tendem a ser altamente padronizadas, rotineiras e caracterizadas por intenso trabalho emocional⁴⁰ (Frenkel, 2003; Casaca, 2012b; Kovács *et al.*, 2014). Estes elementos favorecem a exaustão e contribuem para o *turnover*, “...influenciado pelas interações negativas com o cliente, regras em roteiro, (...) elevada carga de trabalho, rotinização, ausência de oportunidades de promoção, duração limitada das chamadas...” (Frenkel, 2003: 361, tradução própria) e, em muitos casos, por trabalho em turnos, visando assegurar o funcionamento ininterrupto (Kovács *et al.*, 2014).

Na presente dissertação, debruçamo-nos especificamente sobre *call centers* no setor das telecomunicações. Na África Austral, são relativamente escassos os estudos sobre *call centers* e, nos países em que as telecomunicações foram analisadas, decorriam processos de *downsizing* e reestruturação, antevendo-se a redução do emprego estável (Bodibe, 2006). Um dos académicos entrevistados (EEXP005) revelou-nos que, pelo facto de as telecomunicações constituírem um setor tecnologicamente avançado, a expansão da atividade pode não implicar aumento do emprego, à exceção da área de *call center*, que, no entanto, é terciarizada. Em linha com a literatura (Casaca, 2012b), a entrevista exploratória realizada a uma profissional de Recursos Humanos (RH) das telecomunicações (EEXP006) antecipou-nos uma força laboral jovem e com elevada rotatividade.

4.1.3. Hotelaria e Restauração

A hotelaria e a restauração têm recebido algum destaque na produção científica relacionada com a análise às condições de trabalho e, à semelhança do comércio a retalho, caracterizam-se por uma força laboral essencialmente jovem e feminina (Grint e Nixon, 2015). Ambas as áreas de atividade são parte integrante daquilo que a literatura designa por “*hospitality industry*” (Blomme *et al.*, 2013), onde se denota o recurso ao trabalho estético e emocional (Casaca, 2012b) e a remuneração tende a ser baixa (Grint e Nixon, 2015).

⁴⁰ Kovács *et al.* (2014) referem a relevância de ações de formação, enquanto mecanismos de reforço de elementos valorizados na função.

O estudo de Edralin (2014), especificamente realizado na hotelaria, revela que o mote para a utilização de força laboral precária volta-se para razões financeiras, relacionadas com a redução de custos com salários e benefícios. Trata-se de um setor de atividade em expansão e cujas especificidades de funcionamento (por exemplo, a sazonalidade) atraem formas de emprego precário (Freire *et al.*, 2014; ILO, 2016).

Investigação realizada na África Austral constatou o recurso ao trabalho ocasional, mesmo em funções nucleares (Bodibe, 2006). Em Moçambique, o setor de hotelaria e restauração é marcado pela coexistência de unidades de pequena dimensão e de grandes cadeias internacionais, encontra-se em expansão e emprega considerável percentagem de mão-de-obra feminina (Klaveren *et al.*, 2009). A entrevista a responsáveis de unidades nesta área, como, por exemplo, a sócia-gerente do restaurante A (ERE017), revela um défice de força laboral qualificada no setor e o estabelecimento regular de relações de emprego sem contrato. O recurso intensivo ao trabalho ocasional, com possibilidade de integração posterior nos quadros, aparenta ser prática comum em unidades que fornecem serviços de *catering* e eventos (conforme revelado em diferentes entrevistas: ERE018; ERE026; ERE030).

Terminado o enquadramento sobre o emprego nos serviços, apresentamos, no subcapítulo que se segue, uma breve discussão teórica relativa ao emprego precário no Hemisfério Sul, com particular enfoque para a África Austral.

4.2. O Emprego Precário no Hemisfério Sul

4.2.1. Diferentes Perspetivas

Conforme já referido, a precariedade laboral não constitui um elemento novo na vida das sociedades (Rebelo, 2001; Neilson e Rossiter, 2008; Kalleberg, 2009; Waite, 2009; Quinlan, 2012; Kenny, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; Scully, 2016; De Vito, 2017; Betti, 2018). De uma perspetiva eurocêntrica, o conceito é associado ao pós-fordismo e definido em oposição ao emprego estável (Kovács, 2005; Kalleberg, 2009; Waite, 2009; Arnold e Bongiovi, 2013; Edralin, 2014; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015; Betti, 2018; Hammer e Ness, 2021; Nogueira e Carvalho, 2021), tal como explicado em 2.1.2. (Fordismo, Pós-Fordismo e o

Papel dos Sindicatos), embora Neilson e Rossiter (2008: 54, tradução própria) considerem que “[s]e olharmos para o capitalismo num escopo histórico e geográfico mais amplo, é a precariedade que é a norma e não a organização económica Fordista”.

O emprego precário “[é] definido por aquilo que não é, que seria o modelo de emprego convencional, assumido como tendo sido dominante” (Theron, 2014: 11, tradução própria) – portanto, uma exceção à regra (Barbier, 2011). Assim, de um ponto de vista ocidental, a precariedade é analisada como um fenómeno que desde os anos 70 do séc. XX assumiu maior dimensão e passou de elemento transitório a transformação estrutural do mercado de trabalho, consubstanciada na redução da segurança no emprego e de proteções sociais (Rodgers, 1989; Bourdieu, 1997; Kalleberg, 2009, 2013; Barbier, 2011; Edralin, 2014; Carvalho Ferreira, 2016; De Vito, 2017; Rogan *et al.*, 2018; Nogueira e Carvalho, 2021). Num contexto ocidental, a precariedade relaciona-se com “...diferenças de emprego na economia formal, como desigualdade nos rendimentos, na segurança e vulnerabilidade ao despedimento” (Kalleberg, 2009: 15, tradução própria). Em causa está a crise do considerado “modelo dominante”⁴¹, enfraquecido por políticas macroeconómicas que reduziram o emprego estável e os benefícios, a favor de formas de trabalho flexíveis, num contexto de escassez de oportunidades permanentes e de qualidade (Rodgers, 1989; Kovács, 2004, 2005; Barchiesi, 2008; Hewison, 2015; Siegmann e Schiphorst, 2016).

“O conceito de emprego «precário» serviu, de forma útil, para destacar mudanças nos contratos de trabalho, que desencadeiam riscos de curto, médio e longo prazo para os trabalhadores, sejam eles riscos à segurança económica, representação ou segurança física.”

In Rogan et al. (2018), p. 311, tradução própria.

Com o tempo, o foco do conceito deixou de estar no contrato, para se centrar nas diferenças em termos de condições de trabalho e suas consequências sobre o trabalhador, até porque analisar a precariedade apenas do ponto de vista da relação de trabalho (empregador – empregado) pode ser bastante redutor e excluir outras formas de emprego que constituem parte integrante da atual era (Rogan *et al.*, 2018).

⁴¹ Alguns autores, mesmo no Hemisfério Norte, consideram que o emprego estável pode não ter constituído um modelo dominante (Neilson e Rossiter, 2008; Theron, 2014).

A literatura denota a existência de diferenças conceituais e perspectivas contrastantes associadas à problemática da precariedade laboral (Neilson e Rossiter, 2008; Sá, 2010; Grint e Nixon, 2015), em função de toda a conjuntura que distingue os Hemisférios Norte e Sul, devido à influência de elementos históricos, contextuais e institucionais específicos, que diferenciam países desenvolvidos e em desenvolvimento (Neilson e Rossiter, 2008; Arnold e Bongiovi, 2013; Scully, 2016; De Vito, 2017; Rogan *et al.*, 2018; Hammer e Ness, 2021). Nas antigas colônias europeias em África, o emprego estável não representou uma modalidade comum, nem garantia de inclusão social; pelo contrário, limitou-se a uma minoria de trabalhadores urbanos (envolvidos na industrialização), quando a maioria nem sequer possuía direitos elementares⁴² (Theron, 2010; Arnold e Bongiovi, 2013; Breman, 2013; Munck, 2013; Mosoetsa *et al.*, 2016; Scully, 2016; Hammer e Ness, 2021). Autores que estudam contextos do Hemisfério Sul e outros críticos da perspectiva eurocêntrica defendem que, nesta região, a precariedade representa mais a regra do que a exceção, isto é, não emergiu do declínio do emprego estável (cuja duração temporal e geográfica foi demasiado limitada), mas remonta a períodos históricos anteriores ao fordismo (Ross, 2009 *apud* Kalleberg, 2013; Waite, 2009; Quinlan, 2012; Breman, 2013; Munck, 2013; Edralin, 2014; Theron, 2014; ILO, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; Scully, 2016; De Vito, 2017; Betti, 2018; Rogan *et al.*, 2018; Hammer e Ness, 2021). “...a narrativa que coloca o trabalho precário em contraste com um passado seguro é imprecisa para a maioria dos trabalhadores do Hemisfério Sul” (Scully, 2016: 169, tradução própria).

O mercado laboral africano combina elementos do antigo sistema colonial (exclusão baseada na raça, competências, género⁴³) com emprego precário e informalidade, pelo que a análise do trabalho deve aqui considerar necessariamente: a envolvente, a realidade do país, a economia informal e a existência de meios alternativos de subsistência (Webster, 1999, 2005;

⁴² Para uma visão sobre o trabalho precário em África, não como fonte de vulnerabilidade, mas como estratégia de resistência, *vide* Barchiesi (2008).

⁴³ Refira-se o conceito de “fordismo racial”, desenvolvido na RAS, onde a minoria branca detinha o consumo em massa, as competências e o poder de supervisão (Webster, 1999, 2005).

Barchiesi, 2008; Theron, 2010; Dibben *et al.*, 2015; Kenny, 2016; Scully, 2016; Masenya *et al.*, 2017; Hammer e Ness, 2021).

Desta forma, definir a precariedade em oposição ao emprego estável revela-se pouco adequado à realidade do Hemisfério Sul, onde o trabalho precário não pode ser taxativamente analisado pelo mesmo quadro teórico que no Norte (Webster, 2005; Barchiesi, 2008; Kenny, 2016; Scully, 2016; Rogan *et al.*, 2018). Além deste facto, realçamos ainda as seguintes divergências:

- A produção científica sobre precariedade laboral nos contextos em que é estudada no Hemisfério Norte foca-se exclusivamente no mercado formal e no emprego assalariado, quando no Sul tem de se voltar para o mercado informal, pois, nesta realidade, precariedade e informalidade sobrepõem-se e traduzem-se em desafiantes questões sociais (ILO, 1999; Kalleberg, 2009; Munck, 2013; Chen, 2015; ILO, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; Siegmann e Schiphorst, 2016; Rogan *et al.*, 2018; Nogueira e Carvalho, 2021). Conforme referem Rogan *et al.* (2018: 312, tradução própria), “[n]o Hemisfério Sul, a economia informal é a «economia real». Na maioria das regiões em desenvolvimento, mais de metade do emprego não agrícola é informal...”, tendência que os autores consideram inevitável e crescente (face ao hiato entre o crescimento do emprego formal e da força laboral). Neste sentido, mais do que a dicotomia entre emprego estável ou precário, para os autores, em países em desenvolvimento aparenta ser pertinente distinguir entre emprego formal e informal⁴⁴ (Theron, 2014; ILO, 2016);
- Nos contextos em que é estudado no Hemisfério Norte, o impacto da globalização sobre o mercado laboral é observado numa ótica de emprego precário, quando no Hemisfério Sul, os mesmos macroprocessos (económicos, sociais e políticos) são associados ao emprego informal;

⁴⁴ Rogan *et al.* (2018) problematizam esta questão considerando que o emprego informal é um conceito mais abrangente que o emprego precário, isto é: o emprego precário é uma componente do emprego informal (que se refere ao impacto do tipo de contrato sobre a proteção social do trabalhador). Assim, nos países desenvolvidos, o emprego informal verifica-se no setor formal, sob a forma de emprego precário (devido às restrições na proteção social e benefícios), visão igualmente partilhada por Theron (2010) e que representa uma mudança concetual relativamente à ideia de que o mercado formal confere emprego de melhor qualidade. “A noção de emprego precário partilha com a definição de emprego informal uma preocupação com a insegurança criada pela ausência de direitos trabalhistas ou (...) de proteção social” (Rogan *et al.*, 2018: 313, tradução própria).

considera-se que emprego precário e informal partilham características comuns (Chen, 2015; Grint e Nixon, 2015; Scully, 2016; Rogan *et al.*, 2018; Hammer e Ness, 2021; Nogueira e Carvalho, 2021);

- As condições de trabalho e benefícios no Hemisfério Sul (principalmente na África Austral) não são comparáveis aos do Norte (Bodibe, 2006; Breman, 2013; Mosoetsa *et al.*, 2016). Ou seja, embora tenha havido uma degradação geral da qualidade do trabalho a nível mundial, Breman (2013) considera que no Hemisfério Sul a exploração da força laboral seja maior;
- Ao modelo ocidental de polarização do mercado de trabalho, composto por dois segmentos - primário (estáveis) e secundário (precários), os autores que estudam o Hemisfério Sul acrescentam um terceiro, referente ao trabalho informal e desemprego (Webster, 2005; Bodibe, 2006);
- Alguns autores consideram que a precarização da força laboral no Hemisfério Norte (a que designam por “informalização da economia formal”) segue o padrão do Sul (a chamada “brasileirização do Ocidente”), contrariando a ideia de que o Sul acompanha necessariamente os padrões de desenvolvimento do Norte (Beck, 2000 *apud* Betti, 2018; Kovács, 2005; Breman, 2013; Munck, 2013; ILO, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; Scully, 2016; Hammer e Ness, 2021).

Apesar destas aparentes divergências, consideramos que, mais do que diferentes perspetivas, é fundamental que haja uma compreensão partilhada dos fatores que disseminam a precariedade à escala global:

“Entender o trabalho precário como um desafio global (...) requer uma compreensão mais nítida de alguns padrões emergentes, mas também uma análise da forma pela qual algumas das características estruturais das economias globalizadas interagem com os trabalhadores da economia informal nos países em desenvolvimento.”

In Rogan et al. (2018), p. 308, tradução própria.

Portanto, o grande objetivo deve ser o desenvolvimento de soluções pragmáticas conjuntas, adequadas às especificidades nacionais (Kalleberg, 2009; Mosoetsa *et al.*, 2016; Siegmann e Schiphorst, 2016), isto é, considerando as “diferentes geografias do trabalho” (Miller, 2006). Por exemplo, Edralin (2014) sugere, dentre outros: o reforço de leis capazes de promover a segurança no emprego, a inclusão de precários em acordos coletivos de trabalho, a negociação de condições laborais independentes da situação contratual do trabalhador. Na

secção que se segue, procedemos à apresentação de alguns indicadores e elementos caracterizadores do emprego na região continental onde Moçambique se insere: a África Austral.

4.2.2. África Austral

Esta região possui baixa percentagem de trabalho assalariado (restrita a pouco mais do que serviço público e indústria) e predominância de agricultura de subsistência (Giddens, 1997; Kalleberg, 2009; Sparreboom e Staneva, 2014; Theron, 2014; ILO, 2016; Fox *et al.*, 2017; Hlatshwayo, 2018). Estima-se que, no início da década passada, 74,80% da força laboral da África Austral (excluindo o setor agrícola e a RAS) realizava trabalho informal (Theron, 2010), o que contrasta com o discurso político focado no emprego estável (Barchiesi, 2008; C. Castel-Branco, 2017; Wuyts, 2017), ou seja:

“A centralidade (...) do trabalho assalariado na ordem simbólica dos trabalhadores coexiste com uma percepção generalizada (...) de que o emprego não garante a inclusão social e que o Governo eleito (...) com os votos da classe trabalhadora, é ineficaz ou culposamente negligente a esse respeito.”

In Barchiesi (2008), p. 136, tradução própria.

Para a OIT, África não foi capaz de quebrar o ciclo de pobreza e desigualdade, mesmo após programas de ajustamento estrutural; o continente continua marcado por instabilidade política, que limita o investimento, o crescimento económico e, consequentemente, do emprego (ILO, 1999). Na África Subsaariana, o fraco desenvolvimento do emprego deve-se também ao rápido crescimento demográfico (inclusive mais acelerado que o da Ásia), desenvolvimento de indústria extrativa (pouco intensiva em trabalho) e de um setor de serviços de baixa produtividade e rendimento, maioritariamente constituído por pequenas empresas familiares (Giddens, 1997; Hilson e Osei, 2014; ILO, 2016; Fox *et al.*, 2017; Rogan *et al.*, 2018; PNUD, 2018). O FMI projeta, para esta região, que o setor de serviços venha a tornar-se mais heterogéneo, combinando segmentos de alta e baixa produtividade, embora se perspetive a continuidade do setor agrícola de baixa produtividade e rendimento como importante fonte de emprego (Fox *et al.*, 2017).

Na África Austral, onde até 2025 poderá concentrar-se mais de 25% da população jovem mundial e onde menos de 50% desta encontra-se empregada

no setor formal⁴⁵, o desemprego desta faixa etária representa uma questão complexa (Hilson e Osei, 2014). Segundo a literatura, dois principais elementos favorecem o desemprego jovem e contribuem para o agravamento da exclusão social na região:

- Educação – a África Austral mantém baixa frequência escolar, elevada taxa de analfabetismo (superior a 50% da população jovem), sistemas de ensino de baixa qualidade (fraco aproveitamento, escassez de escolas, turmas grandes, fraca preparação de professores, fracas condições infraestruturais e materiais, incluindo condições básicas de saneamento), desfasamento entre competências detidas *versus* requeridas pelo mercado de trabalho⁴⁶, trajetórias irregulares de educação e formação (marcadas por abandono escolar, sobretudo no ensino secundário), fracos resultados e baixa taxa de conclusão, motivada não só pelas condições, bem como pelas longas distâncias de/para a escola e pelo encargo que a educação representa para as famílias, principalmente em países em desenvolvimento (Hilson e Osei, 2014). As deficiências na educação propiciam o ingresso de jovens no mercado laboral, desprovidos de competências necessárias para assegurar empregos de qualidade, e perpetuam o ciclo de pobreza: a fraca educação conduz a emprego vulnerável e este condiciona o acesso de gerações futuras a melhores condições de educação, e assim sucessivamente (Hilson e Osei, 2014; Sparreboom e Staneva, 2014);
- Mercado de trabalho – caracterizado (i) pela entrada prematura de jovens, em busca de sustento para as respetivas famílias, o que compromete a sua escolaridade e impedi-los-á, a longo prazo, de obter um emprego melhor; (ii) escassez e rápida obsolescência de competências e (iii) desemprego de longa duração.

Ao descuidar educação e emprego, os estados da África Subsaariana sujeitam-se à agitação social e ao potencial envolvimento de jovens em conflitos armados, à

⁴⁵ Hilson e Osei (2014) referem-se a Moçambique e ao Gana como exemplos de países onde o desemprego e subemprego jovem alcançam 80%.

⁴⁶ Hilson e Osei (2014) alertam para fenómenos de extrema desigualdade, vividos na África Austral, onde coexistem o excesso e o défice de educação e qualificação; Sparreboom e Staneva (2014) consideram que esta situação é característica de países em desenvolvimento.

semelhança do que já sucedeu noutros países africanos (Kenny e Webster, 1998; Hilson e Osei, 2014). Apesar disso, a literatura considera que poucas medidas assertivas (como melhorias no sistema de ensino e programas de criação de emprego) têm sido tomadas por doadores e governos e critica o destaque atribuído à formação técnica (face à limitada capacidade de absorção dos respetivos mercados de trabalho); são urgentes políticas públicas de fomento ao emprego, em que as competências desenvolvidas possam ser efetivamente utilizadas (Hilson e Osei, 2014).

Conforme referido em 4.2.1. (Diferentes Perspetivas), a sobreposição entre o trabalho precário e informal no Hemisfério Sul tem sustentado a produção científica desde 2010 (Betti, 2018). Ao analisar a literatura sobre o trabalho precário na África Austral (excluindo Moçambique, que será tratado no subcapítulo seguinte), constata-se que a mais recente enfoca a relação entre precariedade, migrações e pobreza (Smit e Rugunanan, 2014; Masenya *et al.*, 2017; Hlatshwayo, 2018), ou investiga a precariedade em setores/funções específicos (Theron, 2014; Rogan *et al.*, 2018) por acreditar que, também em África, “[a] flexibilização está a criar uma força de trabalho insegura, mal paga e desprotegida” (Kenny e Webster, 1998: 240, tradução própria).

Em 2006, foi produzido um detalhado relatório sobre o trabalho ocasional (considerado a forma de emprego precário mais expressiva na África Austral) na economia formal de seis países: África do Sul, Eswatini, Lesoto, Moçambique⁴⁷, Zâmbia e Zimbabué (Bodibe, 2006). O documento analisa diferentes setores de atividade (conforme resumido no Quadro 11), a legislação laboral, o sistema de segurança social e o papel dos sindicatos nos referidos países.

Quadro 11 – Setores de Atividade analisados por Bodibe (2006)

PAÍS	SETORES ANALISADOS	
	Com interesse para o presente estudo	Fora do âmbito do presente estudo
África do Sul	Comércio	Agricultura Construção
Eswatini	Comércio Telecomunicações (empresa estatal)	Agricultura e indústria Construção (setor público) Educação (setor público e privado)

⁴⁷ A análise a Moçambique cinge-se a breves notas gerais sobre a precariedade laboral nos setores público e privado (Bodibe, 2006).

PAÍS	SETORES ANALISADOS	
	Com interesse para o presente estudo	Fora do âmbito do presente estudo
		Saúde (setor público) Serviços públicos e transportes
Lesoto	Comércio Hotelaria	Agricultura Construção Indústria
Moçambique	N/A	Saúde e educação (setor público)
Zâmbia	Hotelaria Comércio	Banca Exploração mineira Educação (setor público)
Zimbabué	Hotelaria Comércio	Agricultura Engenharia

Fonte: Elaboração própria, baseada em Bodibe (2006)

De uma forma geral, constatou-se que nestes países:

- Apesar da ratificação de Convenções da OIT ou da existência de legislação laboral relativamente abrangente, a sua implementação é fraca; persistem ambiguidades legais (em que se enquadram as formas de emprego precário) e os trabalhadores encontram-se limitados na denúncia de situações ilícitas (Bodibe, 2006);
- A expansão do emprego precário desafia os sistemas de proteção social dos países da África Austral, que possuem fraca amplitude e cobertura (em alguns casos, não ultrapassam os 10%); são necessárias políticas claras de emprego e de redução da pobreza (incluindo a definição do papel dos diferentes atores sociais) e a revisão/harmonização de leis (fiscais, laborais, segurança social), visando a proteção dos precários (ILO, 1999; Bodibe, 2006; Miller, 2006);
- Os sindicatos, seguindo a tendência global apresentada em 2.1.2. (Fordismo, Pós-Fordismo e o Papel dos Sindicatos), possuem um papel limitado, principalmente perante as multinacionais que operam na região (Bodibe, 2006; Theron, 2014).

Analisando com particular enfoque a RAS, país vizinho de Moçambique e referência na região Austral, denota-se a existência de ampla produção científica sobre vários tópicos de interesse à presente investigação - Sociologia do Trabalho, mercado laboral, economia formal, informal e importância dos sindicatos (Kenny e Webster, 1998; Webster, 1999, 2005; Barchiesi, 2008, 2012;

Theron, 2010); precariedade no setor público e respetivas conexões (Theron, 2014; Rogan *et al.*, 2018). Existe ainda investigação referente a setores de atividade de interesse a este estudo, nomeadamente no comércio a retalho (Kenny e Webster, 1998; Webster, 2005; Miller, 2006), inclusive numa perspetiva de evolução histórica da problemática (Kenny, 2016).

Estima-se que, na RAS, a precariedade afete $\frac{1}{3}$ da população ativa⁴⁸ (que auferia rendimentos inferiores⁴⁹ em funções equiparadas - Theron, 2010) e que o trabalho pobre alcance 65% da mesma (Barchiesi, 2008; Kenny, 2016). A influência histórica óbvia do regime de segregação racial vivido até 1992, que condicionou o desenvolvimento de competências da força laboral, baseado em pressupostos de raça e de género⁵⁰, possui influência na problemática da precariedade laboral neste país (Theron, 2010; Kenny, 2016). Uma vez abolido o *apartheid* e eleito o I Governo Democrático sul-africano, inicia-se o processo de integração na economia global, com todas as transformações estruturais inerentes, incluindo a redução e externalização de trabalhadores, com particular enfoque para os menos qualificados, afetos ao setor industrial (Kenny e Webster, 1998; Miller, 2006; Theron, 2010). Este período é marcado pela coexistência de forças distintas: a flexibilidade laboral e a tentativa de expansão de direitos laborais básicos à maioria da força de trabalho, até então excluída (Kenny e Webster, 1998). Assim, um mercado laboral historicamente segmentado, é “ressegmentado” pelo paradigma da flexibilidade, que potencia o aumento da desigualdade entre trabalhadores nucleares e periféricos, em função da insegurança enfrentada por cada grupo (Kenny e Webster, 1998; Miller, 2006).

⁴⁸ Estima-se que, em 2014, houvesse quase 14% de trabalhadores a tempo parcial no setor público sul-africano, o dobro do valor registado no início do séc. XXI; só nesse ano é que a Lei do Trabalho reconheceu a existência do TTP e do contrato a termo, carecendo ainda de detalhe sobre outras formas de externalização do emprego (Theron, 2014).

⁴⁹ O salário do precário é determinado em função daquele que seria aceite por um trabalhador ocasional, numa situação em que o primeiro está ciente da existência de ocasionais dispostos a realizar as mesmas atividades (Theron, 2010).

⁵⁰ Durante o *apartheid*, Kenny e Webster (1998) referem a segmentação do mercado laboral, racialmente, em 3 extratos: primário independente (trabalhadores de raça branca, qualificados), primário subordinado (trabalhadores de origem asiática ou outras, à exceção de raça negra, detentores de algumas qualificações) e secundário (trabalhadores de raça negra, sem direito à representação sindical até meados dos anos 70 do séc. XX).

A partir dos anos 80 do séc. XX, e com maior notoriedade na década seguinte, registou-se uma profunda deterioração das condições laborais dos trabalhadores sul-africanos: no comércio a retalho, por exemplo, até essa altura, a maioria possuía contrato indeterminado e benefícios, o que se alterou substancialmente nas décadas subsequentes, em que o emprego precário aumentou de forma considerável (Miller, 2006). Em 1996, à semelhança do que sucedera noutras partes do Mundo, empregadores sul-africanos, invocando os pressupostos da doutrina neoliberal, consideraram eminente a implementação da flexibilidade numérica - redução de custos com a força laboral e despedimentos massivos como mecanismo de alavancagem da produtividade e competitividade (Kenny e Webster, 1998). Contudo, é provável que esta reivindicação já se encontrasse em vigor, desde o séc. XIX, noutros setores (como a indústria ou a mineração), nos quais a flexibilidade para contratar e despedir, bem como a ausência de proteção dos trabalhadores, sempre foi evidente (*idem*).

No setor público sul-africano, a precariedade laboral surge na sequência de restrições orçamentais e mudanças nas políticas de Gestão de Recursos Humanos (GRH), tendo resultado na contratação de funcionários temporários ou a tempo parcial (Theron, 2014). Por sua vez, no setor privado, e como já referido, a expansão de multinacionais sul-africanas para outros países da África Austral ajudou a difundir as suas práticas pela região, onde se inclui o uso de formas de emprego precário (Webster, 2005; Bodibe, 2006; Miller, 2006; Kenny, 2016). Os governos, tentando atrair investimento estrangeiro, acabam por comprometer conscientemente os pressupostos basilares do trabalho digno (Bodibe, 2006; Miller, 2006).

Para terminar este enquadramento teórico relativo à África Austral, afigura-se pertinente referir que, por razões distintas da perspetiva eurocêntrica⁵¹ (isto é, apesar de o emprego estável não ser/ter sido representativo), as sociedades africanas também se orientam por uma “*wage culture*”, isto é, “...uma norma social nos termos da qual as pessoas em geral, homens em particular, aspiram ou esperam um emprego remunerado como meio de subsistência” (Theron, 2010: 88, tradução própria). Desta forma, acredita-se que o emprego precário em

⁵¹ Sobre esta questão, *vide* Carvalho Ferreira (2016: 297).

África também pode representar uma ameaça à ordem social e moral, pois as comunidades estão estruturadas por uma ideia de respeitabilidade, em que o emprego regular demonstra ser fundamental e cuja ausência pode conduzir ao caos social (Barchiesi, 2008, 2012; Theron, 2010). Aliás, na África Austral, conforme referido por Hilson e Osei (2014: 86, tradução própria): “Desde muito cedo, é esperado que os jovens da região acumulem rendimento (...) a fim de sustentar as suas famílias...”.

No subcapítulo que se segue, composto por 4 secções, continuamos a estreitar o enquadramento e dedicamo-nos a apresentar e caraterizar o país e cidade onde a presente investigação foi conduzida.

4.3. Moçambique e Maputo

O enquadramento teórico que seguidamente se apresenta é composto por 4 secções dedicadas à contextualização sobre Moçambique, o emprego no país e as principais instituições que compõem o mercado de trabalho. Terminamos o subcapítulo com uma breve caraterização da cidade de Maputo, capital do país e contexto geográfico ao qual se cingiu a nossa investigação.

Este capítulo foi construído com base em estudos realizados em Moçambique e na cidade de Maputo, estabelecendo, quando necessário, analogia com alguma literatura sobre a África Austral ou Subsaariana (Hilson e Osei 2014; Sparreboom e Staneva, 2014; Fox *et al.*, 2017). A estes elementos conjugamos, quando necessário, dados estatísticos extraídos de documentos oficiais do Instituto Nacional de Estatística de Moçambique (INE), leis, documentos oficiais do Governo de Moçambique (GdM), sobretudo do Ministério do Trabalho, bem como de instituições das Nações Unidas (WB, OIT, PNUD). No que concerne aos estudos sobre Moçambique e Maputo, destacamos os que se resumem no Quadro 12:

Quadro 12 – Principais Estudos Consultados sobre a Realidade Moçambicana

FONTE	BREVE DESCRIÇÃO
Webster e Wood (2005)	O artigo analisa as práticas de GRH no país, através de um estudo comparativo entre empresas de Maputo e Beira, e conclui sobre o seu alinhamento em relação às práticas (informais e <i>topdown</i>) constatadas noutros países africanos.

FONTE	BREVE DESCRIÇÃO
Bodibe (2006)	O relatório, onde também são analisados outros países, traça um perfil superficial sobre o trabalho ocasional e o nível de implementação da lei laboral em Moçambique.
Miller (2006)	O estudo sobre condições de trabalho no comércio a retalho, numa cadeia de lojas do ramo alimentar de origem sul-africana, conduzido em Maputo e Lusaka (Zâmbia), constatou que as reivindicações dos trabalhadores eram semelhantes e tinham como ponto de referência a empresa-mãe (África do Sul).
Klaveren <i>et al.</i> (2009)	<i>Working paper</i> exaustivo sobre a situação da mulher no mercado laboral em Moçambique.
Galimberti (2013)	Relatório sobre o emprego no Bairro de Chamanculo C (cidade de Maputo), elaborado com o objetivo de melhorar a empregabilidade jovem e a adequação dos serviços de formação à realidade do mercado.
Dibben <i>et al.</i> (2015)	Artigo dedicado à análise e discussão sobre a dualidade do mercado de trabalho (formal <i>versus</i> informal) em Moçambique, incluindo o papel do Governo.
Machin e Sithoe (2016)	<i>Working paper</i> que analisa exaustivamente as dificuldades no acesso à formação e ao emprego, no caso específico de jovens (marginalizados) em Moçambique.
Ali <i>et al.</i> (2017)	Coletânea de artigos que aborda diversos temas ligados ao emprego, sobretudo no setor agroindustrial.
Banco Mundial (2017)	Relatório focalizado na questão do crescimento demográfico e consequentes desafios sobre o emprego e o mercado laboral em Moçambique.
Askitas <i>et al.</i> (2018)	A análise sobre a relevância de um sistema de informação para o mercado de trabalho faz uso de Moçambique como caso de estudo.
DNEAP (2018)	Relatório que analisa especificamente micro, pequenas e médias empresas manufatureiras em Moçambique e fornece <i>insights</i> sobre o emprego neste setor.
Florianio (2018)	Relatório sobre a empregabilidade jovem no Bairro de Xipamanine (cidade de Maputo), que atualiza e complementa o estudo de Galimberti (2013).
Martins (2018)	<i>Working paper</i> que analisa especificamente o contributo de plataformas de gestão de informação do mercado de trabalho em Moçambique.
Jones <i>et al.</i> (2019)	Estudo pioneiro sobre a transição ensino-emprego de estudantes recém-graduados em Maputo e Beira, procurou identificar fatores determinantes para a empregabilidade jovem.
Batone (2020)	Artigo que se debruça sobre o mercado laboral e sua relação com a pobreza urbana na cidade de Lichinga (província de Niassa).

Fonte: Elaboração própria

Ressalvamos que, conforme mencionado por Klaveren *et al.* (2009: 40, tradução própria), “[a]té muito recentemente, muito pouco estava disponível por escrito sobre as condições de trabalho em Moçambique, noutros setores além da agricultura”.

4.3.1. Moçambique: Caracterização Socioeconómica

Do ponto de vista demográfico, de acordo com o último censo populacional, Moçambique possui cerca de 28 milhões de habitantes, dos quais 33,40% em

zonas urbanas (INE, 2019). A população cresce a um ritmo elevado e é essencialmente jovem (46,60% têm entre 0 e 14 anos) e ativa, pois cerca de 46% têm entre 15 e 64 anos (Klaveren *et al.*, 2009; Machin e Sithoe, 2016; INE, 2022), seguindo a tendência da África Subsaariana (Fox *et al.*, 2017).

A maioria da população (66,60%) vive em zonas rurais, pelo que a agricultura de subsistência mantém-se como principal atividade económica (Klaveren *et al.*, 2009; Machin e Sithoe, 2016; Fox *et al.*, 2017; INE, 2019), o que também foi reiterado nas entrevistas EIMT009, EIMT013. As taxas de fertilidade (número médio de filhos) e de fecundidade (número de filhos por mulher) são das mais elevadas a nível mundial (Klaveren *et al.*, 2009; WB, 2017). A literatura (Klaveren *et al.*, 2009; Sparreboom e Staneva, 2014; Fox *et al.*, 2017) considera que em Moçambique, tal como documentado noutros países africanos ou em desenvolvimento, o acelerado crescimento demográfico traduz-se em complexos desafios socioeconómicos, pois impele pressão sobre a educação, o emprego e outras necessidades básicas, tendo este aspeto sido também frisado por alguns interlocutores entrevistados (EEXP003, EIMT014) por este estudo.

Independente de Portugal há 48 anos, o país viveu 500 anos sob dominação colonial repressiva, orientada para a exploração de matéria-prima e comércio, com fraco investimento nos restantes setores (Dibben *et al.*, 2015). A herança deste tipo de sistema colonial é uma população pouco educada, envolvida na agricultura de subsistência (Giddens, 1997).

Após a independência, Moçambique passou por um período conturbado, marcado por uma guerra civil⁵² (1976-1992), e tem vivido sob clima de instabilidade político-militar nos anos mais recentes (Klaveren *et al.*, 2009; DNEAP, 2018). Na sequência da referida guerra civil, os anos 80 do séc. XX caracterizaram-se por forte recessão económica e êxodo rural: a força laboral urbana cresceu, mas o baixo nível de formação e competências limitou o seu enquadramento no mercado formal (Klaveren *et al.*, 2009; Dibben *et al.*, 2015; Machin e Sithoe, 2016; Feijó, 2017a). Na mesma altura, reforça-se o papel do país (principalmente da região Sul) como fonte de mão-de-obra para o trabalho

⁵² Ao longo do trabalho de campo foram colhidas algumas referências pessoais relativas à influência da guerra civil e do período subsequente na vida de alguns participantes no estudo (abandono forçado de postos de trabalho, migração em busca de emprego na RAS).

mineiro na África do Sul (situação que já remonta ao período colonial e conforme mencionado pelo académico EEXP002) e observa-se uma importante viragem ideológica, tendo o país abandonado o socialismo e passado a orientar-se para a economia de mercado (Miller, 2006; Klaveren *et al.*, 2009).

As políticas de ajustamento económico impostas pelo FMI na década de 90 do séc. XX (consubstanciadas, dentre outras formas, em privatizações e aumento da pressão para a redução de custos com a força laboral) impactaram diretamente sobre o mercado de trabalho em Moçambique⁵³, causando desemprego, pobreza e enfraquecimento do poder negocial de trabalhadores e sindicatos (Webster e Wood, 2005; Klaveren *et al.*, 2009; MITESS, 2016a; Feijó, 2017a; R. Castel-Branco, 2017; Wuyts, 2017). Considerando a situação descrita, o início do séc. XXI foi marcado pelas “expectativas de modernidade” (Miller, 2006), isto é, a esperança de que a atração de empresas estrangeiras contribuisse para o crescimento económico, o que foi reforçado pelo desenvolvimento urbano da época.

Do ponto de vista económico, salientamos que a partir de meados dos anos 90 do séc. XX, com a implementação do regime democrático, o país cresceu a taxas anuais de 7%, mesmo perante o impacto de catástrofes naturais (Klaveren *et al.*, 2009; DNEAP, 2018). Apesar de algum desenvolvimento institucional verificado nos últimos anos, alguns autores consideram que o crescimento económico deriva sobretudo do empobrecimento do trabalhador e não se traduz em melhorias na vida da população:

“No contexto das estruturas produtivas prevalecentes em Moçambique, a base de rentabilidade do capital está assente na existência de várias formas de trabalho que estão interligadas entre si e que permitem a reprodução social da força de trabalho a baixo custo para o capital.”

In Ali (2019), p. 6.

Em Moçambique não se verifica, pois, um crescimento inclusivo (Klaveren *et al.*, 2009; Dibben *et al.*, 2015; Machin e Sithoe, 2016; Ibraimo, 2017; Wuyts, 2017). Cerca de 80% da população vive abaixo do limiar de pobreza (Klaveren

⁵³ Realidade idêntica encontra-se documentada noutros países da África Austral que implementaram programas de ajustamento estrutural (Miller, 2006; Hilson e Osei, 2014), cujas críticas referem não só a redução salarial e de proteção social dos trabalhadores mais vulneráveis, traduzidas no aumento da pobreza e desigualdade, como também acreditam tratar-se de mecanismos de proteção dos interesses de economias mais desenvolvidas (Grint e Nixon, 2015).

et al., 2009; Harma, 2016; Machin e Sithoe, 2016; MITESS, 2016a), não obstante o GdM ter definido, “...como seu principal objectivo, gerar um crescimento económico inclusivo e reduzir os níveis de incidência da pobreza e vulnerabilidade...” (Ibraimo, 2017: 161); o que, para C. Castel-Branco (2017), reflete a divergência entre as políticas e a realidade económica.

Moçambique apresenta-se como um país com elevada assimetria regional em termos de desenvolvimento e distribuição da pobreza (Klaveren *et al.*, 2009). Mantém-se em situação de forte dependência económica externa, concentração no setor agrícola não mecanizado, economia pouco diversificada, focalizada na indústria extrativa (com impacto limitado noutros setores e incapaz de fazer face aos desafios causados pela pressão demográfica), o que resulta num padrão de crescimento instável (Webster e Wood, 2005; Conselho de Ministros, 2006; Klaveren *et al.*, 2009; Machin e Sithoe, 2016; MITESS, 2016a; Ibraimo, 2017; Stevano, 2017; WB, 2017; Askitas *et al.*, 2018; DNEAP, 2018; Batone, 2020), conforme também frisado pelos académicos entrevistados (EEXP003 e EEXP004). Caracteriza-se ainda por forte endividamento público (DNEAP, 2018) e elevado índice de corrupção⁵⁴ (Transparência Internacional, 2022).

Trata-se de um dos países mais pobres do mundo, onde, segundo Batone (2020: 1), “[a]proximadamente 40% do PIB (...) é atualmente produzido na economia informal” e apresenta baixo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) (Klaveren *et al.*, 2009; Askitas *et al.*, 2018). A Tabela 1 resume a evolução do Produto Interno Bruto (PIB) e do IDH nos últimos anos:

Tabela 1 – Evolução do PIB e IDH em Moçambique (2011 – 2021)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PIB per Capita (USD)	595	658	664	674	590	431	463	505	508	454	492
IDH	0.407	0.413	0.427	0.433	0.440	0.443	0.445	0.451	0.456	0.453	0.446

Fonte: Elaboração própria, baseada em <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/MOZ> e <https://countryeconomy.com/gdp/mozambique>, acedidos a 29/03/2023

⁵⁴ Segundo dados da Transparência Internacional (2022), o país figura na 142.^a posição entre 180 países; o índice de perceção de corrupção é elevado - 26/100 (onde 0 é muito corrupto), conforme informação acedida a 01/04/2023, através de: <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>.

No que tange ao ensino e formação profissional, parece consensual entre a literatura que estes possuem baixa qualidade (Webster e Wood, 2005; Wood *et al.*, 2011; Galimberti, 2013; Dibben *et al.*, 2015; Harma, 2016; Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018). A educação básica em Moçambique assenta num modelo pedagógico de instrução e não de educação (estímulo ao pensamento crítico e independente), marcado por carências e deficiências na formação de professores e nas infraestruturas escolares, o que impacta sobre todos os níveis subsequentes (Galimberti, 2013).

O país possui ainda cerca de 40% de analfabetos e de crianças em idade escolar fora do sistema de educação (INE, 2019); a taxa de abandono escolar após o ensino primário (sobretudo no género feminino) considera-se elevada (Machin e Sithoe, 2016); menos de 3 milhões de pessoas possuem o ensino secundário ou superior (Askitas *et al.*, 2018) e, dentre os que terminam o ensino secundário, apenas 0,5% acedem à formação técnica, o que se traduz numa força laboral jovem e pouco educada, que busca enquadramento no mercado de trabalho desprovida de competências técnicas e comportamentais e, por isso, enfrenta enormes desafios (Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016; Floriano, 2018; Batone, 2020). A esta realidade acresce a escassez de oportunidades de emprego para a força laboral qualificada (Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018; Jones *et al.*, 2019⁵⁵; Batone, 2020) e um clima de desconfiança entre empresas e instituições de formação, o que eleva os custos formativos das empresas: o setor empresarial não reconhece a qualidade de determinados centros de formação, que carecem de intervenções profundas (a nível dos currículos, muito teóricos e desajustados da realidade; a nível da oferta formativa, denota-se falta de equilíbrio entre as diferentes componentes; na qualificação de formadores; nas infraestruturas e equipamentos, obsoletos ou desajustados) como mecanismo de reforço à sua credibilidade no mercado e contributo efetivo para a melhoria da empregabilidade em Moçambique (Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016). O investimento das empresas moçambicanas em formação, apesar de limitado,

⁵⁵ No seu estudo, que incide especificamente sobre estudantes universitários de Maputo e Beira, os autores constataam o desajuste entre o emprego e a formação académica dos participantes, considerando que a economia nacional não gera emprego suficiente a este nível (Jones *et al.*, 2019).

aparenta ser proporcional à sua dimensão (Miller, 2006; Galimberti, 2013; DNEAP, 2018).

Na secção que se segue, procedemos a uma breve apresentação do mercado laboral moçambicano, repartido em 3 principais componentes: trabalho informal, emprego formal e desemprego.

4.3.2. O Mercado de Trabalho e o Emprego em Moçambique

O mercado de trabalho em Moçambique combina diferentes caraterísticas e realidades: desde emprego estável, salário regular e segurança no emprego (realidade restrita a um grupo limitado de funcionários públicos e privados em zonas urbanas), passando por contratos a termo (contemplando alguns benefícios, mas fraca segurança), ao extremo do trabalho totalmente inseguro, pago à hora ou à peça, ocasional, sem contrato ou qualquer proteção social (Klaveren *et al.*, 2009):

“O mercado de trabalho são diferentes mercados de trabalho: o mercado (...) do setor formal, das empresas, o mercado de trabalho dos membros do Estado... E os informais, aqueles a que chamam de «mukheristas», que fazem do comércio a sua fonte de vida...” – EIMT013

Esta coexistência e interligação entre trabalho formal e informal recorda-nos o que foi referido no capítulo 1 (aquando da definição de mercado informal): em Moçambique, atividades informais possuem formas de controlo formal e entidades supostamente formais operam informalmente a algum nível da sua atividade⁵⁶ (Dibben *et al.*, 2015; DNEAP, 2018; Batone, 2020). Esta situação prevalece porque tanto a formalização como a informalidade possuem custos e benefícios: com a primeira, as empresas beneficiam-se do acesso ao crédito bancário, concursos públicos, maior carteira de clientes; na informalidade, beneficiam-se de menores custos derivados da fuga ao fisco; a opção pela formalização só se torna viável quando esta assegura rendimentos superiores aos que são obtidos no setor informal (Hilson e Osei, 2014).

⁵⁶ Hammer e Ness (2021: 10, tradução própria) recordam-nos que o Estado desempenha um papel ao instituir ou permitir o trabalho informal e precário, bem como que a “...intervenção do Estado pode resultar em resultados contraditórios”.

Na opinião da literatura, o mercado informal de trabalho é predominante em Moçambique (com maior enfoque, mas não exclusivo às zonas rurais) e continuará a crescer nos próximos anos (Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018; Batone, 2020):

“...a grande maioria dos jovens está empregada em emprego vulnerável (...) no setor informal e/ou está desempregada. Além disso, a dura realidade para muitos é que o emprego no setor informal não é uma paragem temporária de transição, antes de conseguirem um emprego adequado, mas é mais provável que seja o destino final...”

In Machin e Sithoe (2016), p. 17, tradução própria.

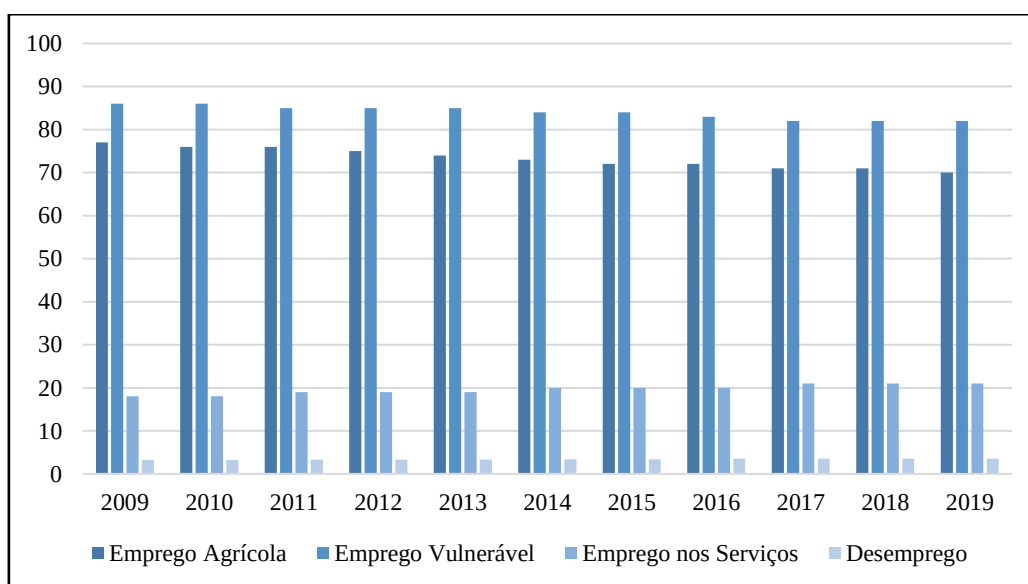
O GdM reconhece o papel do trabalho informal no alívio da pobreza e garantia de estabilidade social (Askitas *et al.*, 2018). Contudo, constatamos divergência nos números apresentados por diferentes fontes:

- Em 2015 foi estimado que o mercado informal de trabalho empregava 7,6 milhões de trabalhadores (excluindo a agricultura), contra 800 mil no mercado formal de emprego (Dibben *et al.*, 2015; Floriano, 2018);
- Askitas *et al.* (2018) estimam que em 2017 havia 8 milhões de trabalhadores informais em zonas rurais e apenas 460 mil formais (dos quais cerca de 36% na cidade de Maputo);
- Através de dados disponibilizados pelo Sistema de Informação de Segurança Social de Moçambique (SISSMO), Martins (2019) estima 513.000 trabalhadores formais registados. A DNEAP (2018) considera que este número tem aumentado (pois quanto maior a dimensão da empresa, menor a probabilidade de operar informalmente);
- O relatório da DNEAP (2018) refere que dos 67,20% de população economicamente ativa (PEA) com trabalho, correspondente a mais de 9 milhões de pessoas, cerca de 740.000 encontram-se em emprego formal. Portanto, é provável que o emprego formal não abranja mais do que 9% da PEA, considerando-se que a restante percentagem, maioritária, encontra-se distribuída pela agricultura de subsistência e trabalho informal (Jones e Tarp, 2013; Machin e Sithoe, 2016);

- O INE (2019) estima a PEA em 57,60%, da qual mais de 87% em subemprego (Hilson e Osei, 2014; MITESS, 2016a) e 25% no desemprego⁵⁷ (sobretudo mulheres⁵⁸ e jovens, em zonas urbanas), reproduzindo um ciclo de pobreza e vulnerabilidade (Conselho de Ministros, 2006; Galimberti, 2013; INE, 2016; Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018; Martins, 2018).

O emprego assalariado em Moçambique pode ainda considerar-se pouco abrangente (Klaveren *et al.*, 2009; Machin e Sithoe, 2016; Lachler e Walker, 2018). O último censo às empresas (INE, 2017) estima que cerca de 53% dos empregos formais a nível nacional concentram-se em empresas com alguma antiguidade (10 a 19 anos) no mercado, característica que não se tem alterado ao longo dos anos (Machin e Sithoe, 2016). O Gráfico 1 resume a evolução de alguns dados estatísticos sobre o emprego em Moçambique.

Gráfico 1 – Evolução do Emprego em Moçambique (%) 2009-2019



Fonte: Elaboração própria, baseada em informação acedida a 16/06/2023:

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.VULN.ZS?end=2019&locations=MZ&start=1991&view=chart>;

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2019&locations=MZ&start=2009&view=chart>;

⁵⁷ De acordo com a definição nacional de desemprego (que inclui trabalhadores ocasionais, autoemprego, trabalhadores agrícolas e familiares que não tenham trabalhado no período em causa), há 20,7% de desemprego, correspondente a 2,2 milhões de pessoas; trata-se de uma taxa decrescente com a idade, mas crescente com a escolaridade (INE, 2016; Askitas *et al.*, 2018).

⁵⁸ Klaveren *et al.* (2009) referem que, no início do séc. XXI, quase 90% das mulheres economicamente ativas em Moçambique trabalhavam na agricultura.

O emprego vulnerável⁵⁹ agrega trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares (ILO, 2018), que segundo Sparreboom e Staneva (2014), têm muito fraca probabilidade de possuir um trabalho digno. Caracteriza-se “...por rendimentos inadequados ou irregulares, ausência de segurança social, bem como condições de trabalho difíceis ou não regulamentadas” (Machin e Sithoe, 2016: 15, tradução própria). O Gráfico 1 demonstra inequivocamente que a maior parte do emprego apresentado nas estatísticas oficiais em Moçambique é vulnerável; o GdM identifica como principais causas para esta situação: a insuficiente oferta de emprego e de educação/formação profissional (acompanhada pelo abandono escolar), a redução do emprego na função pública e nas minas sul-africanas, a fraca qualificação da força laboral, a falência de empresas⁶⁰, a agricultura não mecanizada e a pobreza (Conselho de Ministros, 2006). Assume-se que:

“...a diminuição do número de vagas e o desemprego estrutural criaram uma pressão permanente por empregos que favorecem os empregadores (...) condições que lhes são mais lucrativas, (...) precariedade na remuneração, desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes (...) regressão dos direitos sociais, que têm impactado a expressão sindical.”

In INE (2016), p. 32.

Estudos sobre o emprego e condições de trabalho realizados em Moçambique e em Maputo referem que, em termos de:

- a) Recrutamento e Seleção - Moçambique apresenta-se como um país de práticas “paternalistas” na gestão da força de trabalho (Feijó, 2011, 2017b; Askitas *et al.*, 2018; Batone, 2020), onde “...a seleção ocorre sobretudo numa base informal” (Klaveren *et al.*, 2009: 42, tradução própria). Esta informalidade no recrutamento é extensível a Maputo, conforme documentado, tendo-se constatado a relevância de relações interpessoais e a

⁵⁹ Inversamente, define-se Emprego Não Vulnerável como aquele em que “...a pessoa recebe um salário e previdência social, tem horário de trabalho regulamentado, tira férias remuneradas e está normalmente protegido por leis trabalhistas contra o despedimento sem justa causa...” (Machin e Sithoe, 2016: 15, tradução própria).

⁶⁰ Mais de 85% do tecido empresarial moçambicano é constituído por PME's (INE, 2017), das quais grande parte se concentra na cidade de Maputo (DNEAP, 2018).

importância do capital social (Feijó, 2011, 2017b; Galimberti, 2013⁶¹; Floriano, 2018⁶²; Jones *et al.*, 2019⁶³):

“...os fenómenos de recrutamento e seleção, de promoção e ascensão profissional ou de obtenção de prémios salariais não resultam da avaliação (...) do desempenho dos trabalhadores. A mobilidade social não se processa com base no mérito, mas (...) nepotismo e clientelismo.”

In Feijó (2011), p. 110.

Para funções manuais, as empresas recorrem a referências e redes de contacto pessoais dos seus colaboradores; o recurso a anúncios, técnicas mais estruturadas ou a empresas especializadas restringe-se a cargos de gestão, administrativos ou técnicos seniores (Webster e Wood, 2005; Klaveren *et al.*, 2009; Galimberti, 2013; Feijó, 2017b), o que, na opinião dos autores “...torna o mercado de trabalho pouco eficiente, escassamente inteligível e insuficientemente transparente” (Galimberti, 2013: 4);

- b) Condições de trabalho - os participantes no estudo de Miller (2006) avaliaram as condições (no comércio a retalho, em Maputo), como desumanas. Noutros estudos, “... movimentos repetitivos com as mãos ou braços são os mais mencionados (86%), seguidos por ficar de pé ou andar durante muito tempo (82%) e posições cansativas/dolorosas no trabalho (70%)” (Klaveren *et al.*, 2009: 40, tradução própria);
- c) Conciliação do emprego com a vida privada – denota-se dificuldade de conciliação entre o trabalho e a vida social dos trabalhadores, mais persistente em mulheres do que em homens, em níveis até 39 e 35%, respetivamente (*idem*);
- d) Formação profissional – trata-se de um direito consagrado por Lei ao cidadão e trabalhador moçambicano, a cargo das empresas e do Estado (n.º 1, art.º 238, Lei n.º 23/2007). Estudos revelam que as empresas moçambicanas

⁶¹ O estudo realizado na periferia de Maputo (Bairro de Chamanculo) constatou que: (i) 42% de jovens desempregados confiavam em referências pessoais para buscar oportunidades de emprego, o que poderia potenciar o seu enquadramento em emprego informal; (ii) 65% das empresas utilizavam as referências como mecanismo preferencial de recrutamento (Galimberti, 2013).

⁶² Neste estudo, realizado noutro bairro periférico de Maputo (Bairro de Xipamanine), constatou-se que metade dos inquiridos conseguira emprego através de contactos de familiares ou redes pessoais, 12% através de anúncios de jornal e 2% através de anúncios na internet (Floriano, 2018).

⁶³ No seu estudo especificamente voltado para recém-graduados do ensino superior, estes autores concluíram que “[o]s canais formais (...) são menos eficazes; mas a internet está a ganhar alguma importância, principalmente para participantes com experiência laboral” (Jones *et al.*, 2019: 3).

recorrem sobretudo a esquemas informais, formação não certificada e pouco estruturada, sendo rara a contratação de empresas especializadas (Webster e Wood, 2005; Klaveren *et al.*, 2009; Galimberti, 2013). Com um tecido empresarial maioritariamente constituído por PME's, o investimento em formação da força laboral tende a ser baixo, pois varia proporcionalmente à dimensão das empresas e consequente disponibilidade financeira (Machin e Sithoe, 2016). No que concerne à formação organizada pelo Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo (IFPELAC), a literatura refere a inexistência, mas também a relevância, de relatórios estatísticos (baseados em critérios objetivos) que permitam acompanhar as atividades da instituição e avaliar a eficácia dos respetivos programas, situação transversal a outros países em desenvolvimento (Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016), aspeto confirmado na entrevista realizada ao responsável desta instituição (EIMT015);

- e) Atividades complementares - em Moçambique, existe a tendência para que os agregados combinem múltiplas fontes de rendimento (Klaveren *et al.*, 2009): “Os baixos salários são (...) complementados com aquilo que se designa, na gíria popular, por «biscates», «boladas» e «manobras»” (Feijó, 2011: 103). Em 2003, estimava-se em 77% o contributo do autoemprego e “trabalho familiar” (*contributing family members*) para o total do emprego em Moçambique (*idem*). Ao analisar países do Hemisfério Sul, Scully (2016) refere-se à necessidade que mesmo os trabalhadores não precários sentem de combinar diferentes atividades e redes de apoio e solidariedade; Rogan *et al.* (2018) recordam que a estas atividades é inerente uma hierarquia⁶⁴ de benefícios e riscos que varia em função do estatuto do trabalhador, embora este esteja privado de qualquer tipo de proteção social;
- f) Remuneração - a obtenção de rendimentos em Moçambique é normalmente salvaguardada por um elemento do agregado familiar, sobretudo dentre a população urbana; prevalecem práticas de discriminação salarial baseada no género (Klaveren *et al.*, 2009). Em Maputo, Miller (2006) concluiu sobre o

⁶⁴ A hierarquia apresentada por Rogan *et al.* (2018) é: empregador, trabalhador por conta própria, casual no trabalho informal, *outsourcing* de indústria, trabalhador familiar.

desajuste entre o salário dos trabalhadores e suas necessidades básicas e Feijó (2011) constatou elevada assimetria e precariedade salarial. A literatura refere que o salário mínimo nacional é muitas vezes ignorado, assim como o pagamento de indemnizações por despedimento sem justa causa (Miller, 2006; Klaveren *et al.*, 2009; DNEAP, 2018); Feijó (2011) constata que, mesmo quando é considerado como elemento de determinação salarial, o salário mínimo encontra-se amplamente desajustado das necessidades do trabalhador (medidas através do valor da “cesta básica”);

- g) Uniforme - o estudo de Miller (2006), em Maputo, concluiu sobre o sentimento de pertença e orgulho dos trabalhadores relativamente ao respetivo uniforme.

“Emprego é uma palavra-chave nas políticas públicas em Moçambique, frequentemente usada para justificar políticas e estratégias, e para defender projetos de investimento...” (C. Castel-Branco, 2017: 1). De uma forma geral, o aumento quantitativo do emprego é visto pelo GdM como um mecanismo para a redução da pobreza, o que o afasta da implementação prática do conceito de trabalho digno (*idem*), embora se refira com ela comprometida⁶⁵ (Floriano, 2018).

Ao longo de sucessivos mandatos, diferentes entidades governamentais (Ministérios da Juventude, Educação e Trabalho), reconhecendo os desafios do emprego, têm concebido estratégias e políticas relativas à problemática, embora a sua implementação prática seja débil (Machin e Sithoe, 2016). Exemplo disso são a Estratégia de Redução da Pobreza, o Plano de Ação para Redução da Pobreza Absoluta (PARPA), sucessivos planos quinquenais do Governo (PQG), a Política da Juventude (MJD, 2015), dentre outros (Machin e Sithoe, 2016; Ali, 2017b; C. Castel-Branco, 2017; Ibraimo, 2017; O’Laughlin, 2017a). O PARPA II (2006 - 2009) previa um modelo de desenvolvimento alicerçado na indústria extrativa, com fraco impacto na geração de emprego; o PQG (2015 – 2019)

⁶⁵ Notícia de 11/03/2019, acedida a 16/04/19, disponível em: <http://www.verdade.co.mz/economia/68143-mocambique-comprometido-com-a-agenda-da-oit>.

previa diversas iniciativas relacionadas com o emprego⁶⁶; a Política da Juventude (MJD, 2015) reconhece a importância da formação dos jovens como mecanismo de alavancagem da respetiva empregabilidade e subsistência; apesar disso, pouca mudança coordenada e efetiva tem sido verificada (Machin e Sithoe, 2016).

Para a literatura, os principais desafios do emprego em Moçambique são:

- 1) O seu parco crescimento, resultante da estratégia económica governamental focalizada na indústria extrativa e centrada em funções técnicas especializadas (para as quais as empresas tendem a apostar em força laboral estrangeira); sendo as oportunidades muito limitadas nos restantes setores, face à crescente população em idade ativa (Machin e Sithoe, 2016; Floriano, 2018). Realçamos que estes aspetos foram também mencionados pelos académicos entrevistados (EEXP003, EEXP004). Assim, urge a diversificação da estratégia de desenvolvimento⁶⁷, a criação de apoio a projetos com impacto sobre o emprego (setor industrial e manufatureiro) e o devido aproveitamento do potencial empregador da agricultura⁶⁸ e das PME⁶⁹ (Klaveren *et al.*, 2009; Machin e Sithoe, 2016; Floriano, 2018);
- 2) O desfasamento entre o sistema de educação e as competências requeridas pelo mercado⁷⁰ (o que alguns autores consideram transversal aos países da África Subsaariana - Hilson e Osei, 2014; Sparreboom e Staneva, 2014), avaliado entre 60 a 90%, conforme as empresas se deslocam para fora de

⁶⁶ Algumas das iniciativas previstas no PQG incluíam: estágios pré-profissionais (como mecanismo de promoção da empregabilidade jovem), alinhamento entre programas de formação profissional e necessidades do setor empresarial, modernização e expansão de centros de emprego e serviços de orientação vocacional (incluindo em zonas rurais, através de unidades móveis), melhoria da qualidade da formação profissional, dentre outras (Machin e Sithoe, 2016).

⁶⁷ À semelhança do que foi feito na RAS, onde a estratégia nacional de crescimento definiu setores-chave para o crescimento do país (ex.: agroindústria), com especial enfoque para os intensivos em trabalho, como forma de potenciar o crescimento do emprego (Theron, 2010).

⁶⁸ Em Moçambique, apesar do potencial de desenvolvimento da agricultura, esta ainda é basicamente de subsistência, com fraco valor acrescentado; há poucas empresas a operar e limitadas oportunidades de emprego. O país possui enorme percentagem de terra arável inexplorada, mas são necessárias reformas governamentais ligadas à posse de terras, incentivos financeiros, formação, etc. (Machin e Sithoe, 2016).

⁶⁹ Reconhece-se o esforço governamental no desenvolvimento de currículos de empreendedorismo nos ensinos secundário e técnico, a partir de 2007 (embora não tenha havido avaliação à eficácia destes programas), mas ainda prevalecem desafios ao sucesso desta iniciativa em Moçambique (Machin e Sithoe, 2016; Floriano, 2018; Batone, 2020).

⁷⁰ Segundo entrevista realizada ao OMT (EIMT016), no âmbito desta iniciativa, encontrava-se em curso, à data, o levantamento de perfis de competências específicas para determinados setores.

Maputo (Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018; Floriano, 2018; Martins, 2018)⁷¹. Esta situação reduz a produtividade da força laboral, prejudica a competitividade e o desenvolvimento empresarial (Machin e Sithoe, 2016). Se, por um lado, os programas formativos são de baixa qualidade (e não desenvolvem as competências que era suposto), por outro, denota-se existir falta de orientação na escolha de cursos de formação profissional e investimento em áreas pouco estratégicas (Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016; Batone, 2020):

“...a correspondência entre educação e mercado de trabalho pode ser descrita em termos de diferentes tipos de desequilíbrios estruturais entre oferta e demanda relacionados com o número de estudantes formados em diferentes programas de ensino superior e políticas do mercado de trabalho.”

In Batone (2020), p. 17.

- 3) A ausência de um programa estruturado de estágios e/ou aprendizagem, capaz de assegurar experiência prévia à força laboral, pois, apesar de ser claro para os diferentes *stakeholders* do mercado de trabalho em Moçambique a relevância dos estágios para o emprego jovem, poucas empresas se revelam envolvidas/comprometidas com esta prática (Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016; Floriano, 2018);
- 4) A discriminação baseada no género, pois, embora existam vários projetos específicos para fomento ao emprego feminino e consciencialização sobre oportunidades de carreira (Klaveren *et al.*, 2009), encontram-se documentadas práticas de recrutamento discriminatórias sobre mulheres, assédio sexual, limitação de vagas, baseadas no pressuposto da existência de tarefas/áreas exclusivamente masculinas (Machin e Sithoe, 2016). A esta situação acresce a pressão social e cultural (casamentos precoces, prematuro abandono escolar e do mercado de trabalho), sobretudo em zonas rurais, o que conduz a mulher ao mercado laboral em situação de grande desvantagem (Klaveren *et al.*, 2009; Machin e Sithoe, 2016; Batone, 2020). O género feminino encontra-se, assim, em posição de extrema vulnerabilidade no

⁷¹ A produção científica enfatiza o défice de competências comportamentais no seio da força laboral jovem em Moçambique, o que constitui obstáculo ao emprego. Estas competências deveriam estar a ser incorporadas em programas formativos públicos e privados (Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016; Floriano, 2018). O défice e a relevância destas “*life skills*” (pontualidade, motivação, responsabilidade, etc.) foram ressaltados em entrevista por vários atores do mercado laboral, nomeadamente pela responsável da área de emprego do Banco Mundial, pelo INEP e pelo DFID (EIMT009, EIMT012, EIMT014).

mercado de trabalho em Moçambique⁷²: confronta-se com maiores dificuldades no ingresso e normalmente recebe salário inferior, com idênticas qualificações (Klaveren *et al.*, 2009; Jones *et al.*, 2019);

- 5) A necessidade de reforço e melhoria de programas de aconselhamento e orientação vocacional públicos e privados (Machin e Sithoe, 2016);
- 6) A ausência de serviços eficientes de colocação profissional (*job placement*), capazes de alavancar a empregabilidade dos formandos de instituições públicas como o IFPELAC, uma vez que os serviços privados existentes em Moçambique estão ligados a vagas especializadas (*idem*).

Tanto para um dos académicos entrevistados no âmbito desta investigação (EEXP003), como para a literatura, afigura-se pouco provável que o emprego formal em Moçambique venha a crescer à taxa anual de 10% até 2030 (DNEAP, 2018), ou que sejam gerados os mais de 15 milhões de novos empregos (Machin e Sithoe, 2016), capazes de acomodar os 5 a 10 milhões de novos ingressos ao mercado laboral previstos para a próxima década, que derivam da pirâmide etária e do crescimento demográfico que o país regista (MITESS, 2016a; WB, 2017; Askitas *et al.*, 2018). Pelo contrário, prevê-se um crescimento económico mais lento, que condicionará a geração de emprego e a capacidade de absorção do mercado de trabalho (WB, 2017):

“Por pior que a situação pareça agora, é provável que piore muito, considerando o número limitado de oportunidades de emprego no setor formal, o aumento projetado de novos ingressos no mercado de trabalho e o fracasso da atual política económica governamental...”

In Machin e Sithoe (2016), p. 19, tradução própria.

Esta situação poderá contribuir ativamente para a marginalização de parte da população jovem moçambicana, que se vê confrontada com problemas sociais e crescente dificuldade em assumir responsabilidades características da vida adulta, o que poderá conduzi-la à alienação, comportamentos antissociais (depressão, alcoolismo, consumo de drogas) e a todas as consequências associadas, como o crime e perturbações sociais (Honwana, 2012; Machin e Sithoe, 2016; Batone, 2020).

⁷² Esta vulnerabilidade é extensiva à situação de pobreza, que é mais intensa em agregados liderados por mulheres; a taxa de literacia feminina é quase metade da masculina; a frequência feminina no ensino secundário é baixa (Klaveren *et al.*, 2009).

Não poderíamos terminar este enquadramento teórico referente ao mercado laboral, sem realçar que, à semelhança do que ocorre a nível mundial (Carmo e Matias, 2019), o desemprego jovem também constitui uma questão relevante em Moçambique (embora dificilmente captada pelas estatísticas oficiais), pois representa metade da taxa de desemprego nacional; é sobretudo elevado em zonas urbanas, onde pode atingir 60% (Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016). Este facto foi realçado pela responsável do Observatório do Mercado de Trabalho - OMT (EIMT016), em contexto de entrevista.

Num país em desenvolvimento, onde seria expectável que o aumento da escolaridade potenciase o emprego (Sparreboom e Staneva, 2014; Batone, 2020), denota-se a situação inversa, o que, no entanto, não causa estranheza a uma das académicas entrevistadas no âmbito desta investigação:

“...por um lado, parece um grande paradoxo, mas, por outro lado, se nós olharmos para (...) uma economia que não está a conseguir providenciar trabalho, emprego, (...) não parece tão estranho!” - EEXP004

As causas apontadas para o desemprego jovem em Maputo são sobretudo: pobreza, exclusão política, corrupção e escassez de oportunidades; dificuldade de acesso ao emprego formal, marcado por extorsão e burlas (Floriano, 2018). Miller (2006) constatou que a taxa de desemprego reforça a crença da força laboral relativamente à sua baixa empregabilidade.

Na secção que se segue, apresentamos brevemente algumas das principais instituições e entidades do mercado formal de emprego em Moçambique.

4.3.3. Instituições do Mercado Formal de Emprego

Em Moçambique, questões ligadas ao trabalho e ao emprego encontram-se sob tutela do Ministério do Trabalho e Segurança Social, bem como da Secretaria de Estado da Juventude e Emprego, criados sob Decreto Presidencial n.º 02/2020, de 30/01, que extinguiu o Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social (MITESS).

O país possui uma Lei Laboral em vigor (Lei n.º 23/2007, de 01/08 – aqui também abreviada como LT), mas também em processo de revisão⁷³ (MITESS, 2018), e que é considerada abrangente⁷⁴; para alguns autores, é protetora do emprego (Dibben *et al.*, 2015), já outros acreditam que o seu maior objetivo é facilitar o desenvolvimento de atividades económicas, mantendo uma relativa proteção ao trabalhador (Klaveren *et al.*, 2009). Na opinião da literatura, a implementação prática da lei revela-se limitada, prevalece trabalho infantil⁷⁵, fraca inspeção e um sistema judiciário deficiente (Miller, 2006; Klaveren *et al.*, 2009; Dibben *et al.*, 2015; R. Castel-Branco, 2017; DNEAP, 2018). Existe ainda uma Política de Emprego⁷⁶, aprovada em 2016, que define, do ponto de vista teórico, as responsabilidades dos principais atores do mercado laboral: Governo, empregadores e sindicatos (MITESS, 2016a).

Passamos a descrever, de seguida, o escopo de algumas das instituições mais relevantes do mercado formal de emprego em Moçambique:

- a) Observatório do Mercado de Trabalho (OMT) – trata-se de uma agência da Direção Nacional de Observação do Mercado de Trabalho, criada em 2016, com fundos do Banco Africano de Desenvolvimento⁷⁷, no intuito de:

“...incrementar a informação sobre questões do mercado de trabalho, melhorar a capacidade do Governo e outros stakeholders relacionados com a implementação da Política de Emprego, através de dados precisos relativos ao emprego, formação e tendências socioeconómicas”.

In Askitas et al. (2018), p. 14, tradução própria.

O OMT é responsável pela compilação, processamento e disseminação de informação relevante, sob forma de relatórios estatísticos trimestrais e anuais

⁷³ A revisão da Lei Laboral moçambicana foi aprovada pelo Conselho de Ministros, segundo notícia de 08/03/2023, acedida a 23/03/23, disponível em: <https://www.portaldogoverno.gov.mz/por/Imprensa/Noticias/Conselho-de-Ministros-aprova-revisao-da-Lei-do-Trabalho>

⁷⁴ Vide Apêndice 1 – Quadro 1 - Resumo dos Principais Tópicos da Lei Laboral Moçambicana.

⁷⁵ O trabalho infantil ocorre sobretudo na economia informal, onde crianças (com idade inferior ao definido por lei), trabalham por longas jornadas diárias e semanais, em condições perigosas e de exploração (Machin e Sithoe, 2016). Há dificuldade na obtenção de estatísticas oficiais sobre o trabalho infantil, pois encontra-se proibido, nos termos do Acto da Criança Moçambicana (2007 *apud* Klaveren *et al.*, 2009).

⁷⁶ Apesar disso, o estudo de Batone (2020: 11) na província do Niassa revela “...a ausência duma política de emprego ativa”.

⁷⁷ O objetivo do financiador era auxiliar na criação de um sistema de informação do mercado laboral em Moçambique, tendo, para o efeito, investido numa plataforma eletrónica (que estará ligada à base de dados de informação sobre o mercado de trabalho e produzirá indicadores sobre emprego, subemprego e desemprego) para a produção de informação económica e sobre o mercado de trabalho, e modernizado os centros de emprego públicos (Askitas *et al.*, 2018).

sobre o emprego e o mercado de trabalho em Moçambique. Na opinião da diretora-geral:

“...queremos que o Observatório seja a “Janela Única” de informação sobre o mercado de trabalho!” – EIMT016

- b) Instituto Nacional de Emprego (INEP) – órgão criado em 2016, aquando da extinção do Instituto Nacional do Emprego e Formação Profissional e consequente separação dos serviços de emprego dos de formação profissional (Askitas *et al.*, 2018), conforme também referido nas entrevistas aos responsáveis pela instituição (EIMT011, EIMT012). De acordo com informação disponibilizada no *site* institucional⁷⁸, o INEP providencia serviços (gratuitos) de intermediação laboral (sobretudo para o setor privado), autorização para o exercício de atividade de agência privada de emprego, promoção de estágios pré-profissionais e de outras medidas ativas de emprego, orientação profissional e informação sobre o mercado laboral. Esta conjugação de atividades alinha-se com as diretrizes da OIT, no que tange a “...um pacote coerente de informação pública, aconselhamento e serviços de formação...” (ILO, 1999: página não disponível, tradução própria).

O INEP gere 2 ou mais centros públicos de emprego em cada província (num total de 25 a nível nacional), à exceção da província e cidade de Maputo, que possuem apenas 1 centro cada uma (Askitas *et al.*, 2018). Em março de 2018, foi lançada a plataforma *online* de emprego do então MITESS⁷⁹, o “Portal Emprego”, onde é possível cadastrar vagas e candidatos, mas que ainda não gerou o impacto desejado, devido ao baixo número de vagas publicadas (*idem*). O reduzido impacto dos serviços públicos de emprego em Moçambique revela-se similar à situação vivida no início do séc. XXI em Portugal, devido à falta de recursos (materiais e humanos, incluindo capacitação técnica) para a prossecução dos objetivos destas instituições:

“... parecem limitadas aos segmentos menos qualificados do mercado de trabalho (...) o número de colocações efectuadas pelo serviço público apresenta-se relativamente diminuto proporcionalmente à contratação total à escala nacional”

In Rebelo (2001), p.392-393.

⁷⁸ Informação acedida a 10/03/2020, disponível em: <http://mitess.gov.mz:9086/inep/node/115>

⁷⁹ Informação acedida a 20/02/2020, disponível em:
<http://mitess.gov.moz:9083/inep/public/renderPage?c=home.page>

Quadros seniores do INEP entrevistados nesta investigação (EIMT011, EIMT012), deram nota do envolvimento institucional em medidas ativas de promoção de emprego e autoemprego⁸⁰, à semelhança do que acontece noutros países africanos, no intuito de reduzir o desemprego e promover o emprego jovem, embora muitas vezes com fracos resultados e impacto direto no crescimento do setor informal (Hilson e Osei, 2014);

- c) Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo (IFPELAC) – é a entidade responsável pela gestão da formação coordenada pelo Ministério do Trabalho desde 2016 (Askitas *et al.*, 2018). Apesar de produzir estatísticas sobre ações de formação, constata-se um défice de critérios objetivos e de indicadores de qualidade, impacto e eficácia das mesmas (medida, por exemplo, através da empregabilidade dos formandos), bem como relativamente à qualidade dos cursos (Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016), aspeto corroborado pelo próprio diretor-geral da instituição (EIMT0015), em contexto de entrevista. Apesar de se dedicar também à credenciação de entidades privadas de formação, Galimberti (2013) considera o IFPELAC ineficaz no respetivo controlo e supervisão, o que adicionalmente contribui para a fraca qualidade e empregabilidade dos formandos.

Moçambique possui 140 escolas técnicas, das quais quase 48% são públicas (e agregam 63% dos alunos); existem parcerias entre o Governo (representado pelo IFPELAC) e entidades privadas (sobretudo no setor mineiro), que constituem importante mecanismo de adequação da formação às necessidades do mercado e de facilitação da inserção dos formandos no mercado laboral (Galimberti, 2013; Askitas *et al.*, 2018). Destaca-se ainda o papel desempenhado pelo Programa Integrado de Reforma da Educação Profissional (PIREP), cujo principal objetivo é garantir uma formação mais relevante e enquadrada nas necessidades do mercado (WB, 2005). Não obstante, a literatura continua a observar lacunas quantitativas e qualitativas na formação técnico-profissional em Moçambique, no que respeita à resposta

⁸⁰ Nesta vertente, os entrevistados referem o esforço governamental para que o autoemprego gerado pelas iniciativas do INEP seja formal (há obrigatoriedade de registo na Segurança Social).

a alterações do mercado (Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018; Floriano, 2018).

- d) Agências Privadas de Emprego – existem 23 entidades devidamente licenciadas para este efeito (17 das quais na cidade de Maputo e as restantes distribuídas pelas províncias de Maputo, Sofala e Cabo Delgado), apesar de se reconhecer a existência e operação de entidades informais (Askitas *et al.*, 2018). De acordo com Klaveren *et al.* (2009), as agências privadas de emprego em Moçambique servem, sobretudo, grandes empresas.
- e) Sindicatos – a Lei de Trabalho prevê, no capítulo V, direitos e relações coletivas de trabalho. Em Moçambique, a negociação coletiva foi introduzida por decreto governamental em 1990, mas os acordos coletivos de trabalho são escassos (Klaveren *et al.*, 2009). Em geral, a densidade sindical é baixa a nível nacional (estimada em 20%) e específica a determinados setores de atividade, o que limita bastante a capacidade de atuação do poder sindical sobre as empresas (Webster e Wood, 2005; Klaveren *et al.*, 2009).

As maiores confederações nacionais são a Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM) Central Sindical, criada em 1983, sob égide de sistema monopartidário e com filiação obrigatória e a Confederação Nacional dos Sindicatos Independentes e Livres de Moçambique (CONSILMO), criada em 1992, por rutura com a OTM-CS; há ainda dois sindicatos independentes, de professores e jornalistas (Klaveren *et al.*, 2009). Vários comités sindicais em empresas são diretamente geridos por estas, o que coloca em causa a sua independência e denota o elevado poder do empregador (*idem*).

No que interessa especificamente no âmbito da presente investigação, em Moçambique, à semelhança de outros países da região (Kenny e Webster, 1998; Bodibe, 2006; Theron, 2010, 2014), denota-se dificuldade na organização sindical de precários e informais (por serem subcontratados ou operarem de forma isolada), e as transformações políticas e económicas que o país atravessou contribuíram decisivamente para a redução do poder dos

sindicatos (Klaveren *et al.*, 2009; Dibben *et al.*, 2015; R. Castel-Branco, 2017).

- f) Comissão Consultiva do Trabalho – trata-se de um “...órgão de negociação tripartido entre o Governo, sindicatos e associações de empregadores” (Klaveren *et al.*, 2009: 24, tradução própria);
- g) Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) – é a entidade responsável pela gestão do sistema de segurança social em Moçambique, onde não há subsídio de desemprego e no qual as pensões constituem o principal mecanismo de segurança social formal (Klaveren *et al.*, 2009).

Para a OIT, os países devem desenvolver sistemas de segurança social ajustados aos seus recursos, capacidades e estágio de desenvolvimento económico (ILO, 1999). A Lei Laboral moçambicana consagra direito à proteção social, regida pelo sistema de segurança social (previsto pelo art.º 256, Lei n.º 23/2007), orientado de acordo com o Regulamento Geral de Segurança Social Obrigatória (RGSSO, 2017) e para a qual empregador e empregado contribuem mensalmente em taxas diferenciadas, cabendo ao empregador o ónus de canalizar o valor total da contribuição ao INSS, nos termos do n.º 3, art.º 14, Decreto n.º 51/2017, de 9/10. De acordo com o Boletim Informativo do Mercado de Trabalho (MITESS, 2019), o número de trabalhadores inscritos e ativos no sistema de segurança social em Moçambique rondava cerca de 466.000, dos quais aproximadamente 97% encontravam-se empregados por conta de outrem;

- h) Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) – entidade do Ministério do Trabalho, regulada nos termos dos art.º 259 e seguintes, Lei n.º 23/2007, com responsabilidade, mas intervenção ainda muito limitada, no que tange ao controlo da legalidade laboral a nível nacional (Klaveren *et al.*, 2009).

A literatura considera que várias instituições do setor público detêm e ainda produzem informação sobre o mercado laboral moçambicano de forma desintegrada, nomeadamente: o OMT, o INEP, o IFPELAC, o Inquérito aos

Orçamentos Familiares⁸¹ (IOF), o Inquérito à Força de Trabalho⁸² (IFT) e outras ferramentas digitais, como a Folha de Relação Nominal (que permite compilar informação relevante sobre trabalhadores do mercado formal), o Sistema de Gestão do Fenómeno Migratório e o SISSMO (Askitas *et al.*, 2018; Martins, 2019). A nível do setor privado, apesar de as agências privadas de emprego gerarem os seus próprios dados, a principal fonte de informação sobre o mercado de trabalho é representada por plataformas de emprego *online*, que, inclusive, podem fornecer informação importante para o desenvolvimento de políticas públicas (Askitas *et al.*, 2018).

A secção que se segue encerra o capítulo de contextualização do presente estudo, ao resumir um conjunto de informações socioeconómicas e relativas ao emprego na cidade de Maputo, espaço geográfico ao qual a investigação se restringiu.

4.3.4. Cidade de Maputo: Breve Caraterização

A presente investigação foi desenvolvida em Maputo, cidade administrativamente considerada província e capital da República de Moçambique. Trata-se do maior centro urbano do país (a densidade populacional é de 3.736 hab/km²), onde se concentra a maioria das infraestruturas e serviços (Feijó, 2011; Wood *et al.*, 2011; INE, 2014a, 2019; Harma, 2016).

Segundo dados do *Doing Business* (WB, 2019), a cidade de Maputo é considerada a província onde é mais fácil constituir uma empresa. Complementarmente, apresenta a maior taxa nacional de emprego no setor privado⁸³ (INE, 2016) e concentra a maior taxa nacional de contribuintes ativos e empregados por conta de outrem no sistema de segurança social (22,83%), seguida de perto por Maputo Província – 21% (MITESS, 2019). De acordo com alguns interlocutores entrevistados no âmbito deste estudo (EEXP005,

⁸¹ O último IOF foi realizado em 2019/2020, mas ainda prosseguem trabalhos para a apresentação dos respetivos resultados, segundo informação acedida a 13/06/2023, disponível em: https://www.ine.gov.mz/web/guest/b/dados-do-iof-servirao-de-base-para-avaliacao-da-pobreza?p_l_back_url=https%3A%2F%2Fwww.ine.gov.mz%2Fweb%2Fguest%2Finicio.

⁸² O último IFT remonta a 2004/2005, tendo posteriormente sido substituído pelo IOF, que contempla uma componente ligada à análise da força laboral (INE, 2016). Existe um padrão irregular na realização de inquéritos à força de trabalho em Moçambique, que segue a tendência de outros países da África Subsaariana, mormente devido aos custos associados (Askitas *et al.*, 2018).

⁸³ Vide Apêndice 2 – Gráfico 1 - Atividades com Maior Concentração de Emprego na cidade de Maputo (Setor privado) – 2010.

EIMT015, EIMT016), todo este cenário favorece a migração interna, na expectativa de enquadramento profissional, e contribui para o aumento da pressão sobre o mercado laboral.

Na cidade de Maputo, a pobreza urbana e o desemprego podem propiciar a ocorrência de perturbações sociais, conforme sucedeu em 2008 e em 2010, até porque a província circundante (província de Maputo) apresenta a maior taxa de desemprego do país – 31,50% (Klaveren *et al.*, 2009; Feijó, 2011; Harma, 2016; INE, 2016; Machin e Sithoe, 2016; MITESS, 2016b; Batone, 2020). Na opinião de Feijó (2011: 95), “Maputo constitui uma cidade de contrastes, onde uma emergente sociedade de consumo coexiste com cenários de pobreza extrema”. De uma forma geral, nas cidades moçambicanas, onde se concentra 58% da população ativa⁸⁴, que gera 51% do PIB, mais de $\frac{1}{3}$ da população é pobre (INE, 2015; WB, 2017), o que, para Batone (2020), está associado a empregos precários, de baixo rendimento, à falta de qualificações e a outras questões sociais (toxicodependência, alcoolismo, etc.). Em Moçambique, a desigualdade na zona urbana é superior à de outros países africanos e revela-se persistente ao longo do tempo (Klaveren *et al.*, 2009).

Estudos sobre o emprego em bairros periféricos da cidade de Maputo elucidam sobre a representatividade do trabalho ocasional e informal, elevada taxa de desemprego jovem (incluindo de longa duração, sem perspectiva de áreas de interesse ou de empregabilidade futura) e escassez de força laboral qualificada (Galimberti, 2013; Floriano, 2018). “Esta falta de orientação volta a remeter à condição de eventualidade (viver do presente) a que muito jovens se sujeitam...” (Galimberti, 2013: 12), em que o trabalho visa exclusivamente a obtenção de um rendimento, pois há escassez de oportunidades em áreas de formação específicas, o que favorece o enquadramento profissional em qualquer área.

Em Maputo, encontram-se documentadas práticas como o emprego sem contrato (que caracterizava mais de metade da amostra do estudo realizado no Bairro de Xipamanine), a contratação a termo e o envolvimento de jovens em “...experiências de trabalho precárias e de curta duração” (Floriano, 2018: 13).

⁸⁴ Jones *et al.* (2019) constataram a preferência dos jovens recém-graduados por residir em zonas urbanas, com particular enfoque para Maputo.

O estudo específico sobre PME's manufatureiras constatou que a cidade de Maputo é apenas ultrapassada pela Beira, na percentagem de trabalhadores temporários empregados no setor e que o salário pago em Maputo revela-se mais competitivo do que nas restantes províncias, embora tenham sido identificados casos de salários abaixo do mínimo nacional (DNEAP, 2018). O investimento em formação da força laboral demonstrou ser proporcional à dimensão das empresas estudadas e mais acentuado em Maputo, cidade e província (*idem*). Termina aqui a primeira parte desta dissertação, onde foi apresentado todo o enquadramento teórico que sustentará a segunda parte, referente ao procedimento metodológico, ao estudo empírico propriamente dito e discussão dos respetivos resultados.

PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO

5. METODOLOGIA

O presente capítulo discorre sobre os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa, que foi desenvolvida como um estudo de caso, norteado por um conjunto de questões de investigação de caráter explanatório, com o objetivo de analisar um fenómeno real e contemporâneo, cuja compreensão é influenciada pelo contexto envolvente (Yin, 2018). Apesar de os dados terem sido recolhidos através de uma abordagem metodológica mista, este é, eminentemente, um estudo qualitativo (Mason, 2002), que pretende “...aprender sobre o problema através dos participantes ou usar a investigação para obter essa informação” (Creswell, 2014: 235, tradução própria).

A utilização combinada de métodos quantitativos e qualitativos no processo de recolha de dados, consubstanciado pela conjugação de ferramentas como o inquérito por questionário, entrevistas semiestruturadas, observação etnográfica e análise documental, alicerça-se na sua complementaridade e visa a recolha de melhores evidências, mesmo que os paradigmas filosóficos intrínsecos aos respetivos métodos façam-nos parecer mutuamente exclusivos (Giddens, 1997; Sarantakos, 1998; Mason, 2002; Shah e Corley, 2006; Creswell, 2014; Yin, 2018). Outrossim, de acordo com a literatura, a precariedade laboral, enquanto fenómeno multifacetado, obriga à adoção de uma abordagem interdisciplinar: quantitativa, para a análise comparativa de condições de trabalho, identificação de grupos associados às diferentes formas de emprego precário e outras questões quantificáveis; e qualitativa, para auxiliar na compreensão e aprofundamento da diversidade de trajetórias profissionais, de componentes emocionais e de perceções dos envolvidos (Kovács, 2004; Casaca, 2005b; Sá, 2010; Siegmann e Schiphorst, 2016). Assim, se, por um lado, foi possível assegurar a recolha de informação mais diversificada e aprofundada (Sá, 2010), capaz de permitir observar o fenómeno em estudo por diferentes pontos de vista, por outro lado, é ele próprio, que pela sua multiplicidade de elementos, nos orienta para a necessidade de combinação de técnicas.

Esta investigação seguiu eminentemente uma abordagem explanatória (em que os dados quantitativos foram explicados pelos qualitativos), numa lógica

indutiva, em que primeiro foi definido o problema, o método e, depois, as técnicas de recolha de informação, ajustadas ao contexto (Sarantakos, 1998; Shah e Corley, 2006; Yin, 2018).

Contemplamos, neste capítulo, 7 subcapítulos que apresentam a perspetiva ontológica e epistemológica adotada, procedimentos metodológicos, técnicas e instrumentos de investigação, breve descrição da amostra, constrangimentos com os quais nos confrontámos no terreno e questões éticas inerentes ao estudo.

5.1. *Perspetiva Ontológica e Epistemológica*

O presente estudo foi orientado como uma investigação qualitativa que nos permite explorar “...uma ampla gama de dimensões do mundo social, incluindo (...) as compreensões, experiências e imaginações dos nossos participantes...” (Mason, 2002: 1, tradução própria). Realça a importância estratégica do contexto (que no presente estudo, afasta-se bastante do quadro teórico dominante, marcadamente ocidental e orientado para a realidade de países desenvolvidos), na construção de explicações sobre um fenómeno social – o emprego precário. A orientação filosófica da investigação qualitativa, sobretudo interpretativista sobre o mundo social, a possibilidade de produção de informação de forma flexível e contextual, fazendo uso de um processo de análise, interpretação e criação de conhecimento (Mason, 2002), alinham-se com as expectativas desta investigação. Ao procurar apreender transversalmente o fenómeno do emprego precário, fizemo-lo sobretudo com base na compreensão dos participantes sobre esta realidade (Sarantakos, 1998), a forma como a vivem e experimentam no seu dia-a-dia. Ademais, não nos orientámos necessariamente por uma lógica de generalização de resultados ou conclusões (a não ser às unidades analisadas), mas antes, enquanto estudo exploratório, descritivo e caracterizador da realidade estudada, seguimos uma abordagem indutiva, reconhecendo (como já referido) a relevância do contexto e que o nosso objeto de estudo resulta eminentemente de uma construção social dos respetivos sujeitos de pesquisa (Sarantakos, 1998; Mason, 2002).

Consideramos também que este estudo segue os pressupostos básicos elencados por Mason (2002) para a pesquisa qualitativa: foi conduzido de forma sistemática

e rigorosa, bem como estratégica (embora flexível), envolve reflexão da investigadora (que não é neutra, nem completamente objetiva), preocupou-se em produzir explicações e orientar-se por princípios morais, em observância ao respetivo contexto político.

De acordo com Mason (2002), a perspetiva ontológica de uma investigação é a realidade social em análise, que neste caso concreto, é representada pelo emprego precário em Maputo. Este é aqui observado enquanto fenómeno social (com implicações a vários níveis), do ponto de vista do trabalhador, abrangendo a visão de diferentes atores sociais, suas perceções, experiências e ideias sobre o mesmo. Encontramo-nos, pois, perante o estudo de um fenómeno social real e contemporâneo (Yin, 2018), cuja compreensão assenta na interação entre o investigador e o objeto de investigação (Sarantakos, 1998).

Por sua vez, a perspetiva epistemológica relaciona-se com a forma como o conhecimento é produzido, isto é, “...princípios e regras pelas quais se decide se e como o fenómeno social vai ser conhecido, e como o conhecimento pode ser demonstrado” (Mason, 2002: 16, tradução própria). Neste âmbito, e considerando a natureza do fenómeno investigado, assumimos uma atitude de flexibilidade metodológica, orientada para a combinação de métodos e técnicas de recolha de dados, alinhados com os objetivos e questões de investigação inicialmente identificados (Giddens, 1997; Sarantakos, 1998; Mason, 2002; Shah e Corley, 2006; Creswell, 2014; Yin, 2018). Esta flexibilidade metodológica será melhor explicada ao longo dos próximos subcapítulos (5.2. a 5.5.), que demonstram como a triangulação de dados emergiu naturalmente, podendo ter contribuído para a redução do enviesamento e melhoria da qualidade da discussão apresentada no capítulo 6 e nas conclusões do estudo.

No subcapítulo que se segue, explicamos, ao detalhe, as principais opções metodológicas tomadas ao longo desta pesquisa.

5.2. *Decisões Metodológicas*

As opções metodológicas tomadas ao longo desta investigação, conforme orientado pela literatura, foram determinadas pelos objetivos, contexto e pela

necessidade de aprofundamento do conhecimento da realidade (Giddens, 1997; Mason, 2002; Lopes *et al.*, 2017).

O estudo da problemática do emprego precário em Maputo permite preencher um vazio na literatura (conforme sugerido por Mason, 2002), o que é particularmente relevante em Moçambique, onde “...nunca existiu uma produção de conhecimento massiva e sistemática em torno de temáticas relacionadas com o trabalho...” (Feijó, 2017a: 348). Esta ideia foi reforçada por uma das académicas entrevistadas (EEXP004) no âmbito desta investigação, que refere uma descontinuidade nos estudos relativos ao emprego e condições laborais no país.

Dos múltiplos ângulos de análise que se apresentam ao estudar a temática da precariedade laboral, nesta investigação, optámos por observar o fenómeno do ponto de vista do trabalhador, o que é comum em Ciências Sociais, onde se encoraja a análise com base na perceção do trabalhador (Casaca, 2005b; Kalleberg *et al.*, 2009; Barchiesi, 2012; Carmo e Matias, 2019), até porque estes “...são capazes de reportar com bastante precisão, as características do seu trabalho e do local com o qual têm experiência direta” (Kalleberg *et al.*, 2009: 105, tradução própria).

O estudo encontra-se geograficamente delimitado à cidade de Maputo e, em termos de abrangência do mercado laboral, circunscrito ao mercado formal de emprego, o que encontra suporte na literatura:

- Kovács (2005, 2013) e Casaca (2005b), cuja investigação incidiu intencionalmente sobre áreas metropolitanas, onde há maior concentração de serviços;
- Bodibe (2006), que, ao estudar a Zâmbia (país vizinho de Moçambique), constatou que a zona urbana apresenta maior percentagem de trabalho formal (do que informal), aspeto também mencionado por Hilson e Osei (2014) em relação à África Subsaariana;
- Kalleberg (2009, 2014), que refere dificuldade na obtenção de informação sobre o mercado informal de trabalho.

Apesar de o emprego formal em Moçambique constituir uma realidade limitada (Machin e Sithoe, 2016; DNEAP, 2018; Lachler e Walker, 2018), circunscrever

a investigação ao mercado formal da cidade de Maputo representa observar o comportamento da província que concentra quase metade dos empregos formais do país, conforme resumido na Tabela 2 (distribuindo-se a restante percentagem, em partes praticamente iguais e inferiores a 20%, pelas regiões sul, centro e norte).

Tabela 2 – Empregos e Empresas Formais em Moçambique e Maputo

	Moçambique	Maputo Cidade	
Empregos Formais	523.391	243.045	46,40%
Empresas Formais	42.884	14.837	34,60%

Fonte: Elaboração própria, adaptado de INE (2017)

Estamos cientes de que esta opção contraria a tendência de estudo do setor informal, de zonas rurais (que concentram 66,60% da população nacional, de acordo com o INE, 2019) ou da agroindústria (onde trabalha a maioria da população moçambicana), áreas sobre as quais incide parte considerável da produção científica sobre o trabalho em Moçambique (Gotschi *et al.*, 2009; Ali, 2017a, 2017b; Ibraimo, 2017; Muianga, 2017; O’Laughlin, 2017a, 2017b; Oya *et al.*, 2017; Perez-Niño, 2017; Stevano, 2017):

“...o crescimento urbano insustentado, os problemas de desemprego e a precariedade da economia urbana têm suscitado uma nova corrente de investigações a propósito daquilo que a Organização Internacional do Trabalho designou de sector [sic] informal”.

In Feijó (2017a), p. 344.

Em suma, a pertinência do estudo é justificada pelo conhecimento insuficiente sobre a problemática da precariedade laboral em Maputo, em contexto urbano e formal⁸⁵.

A escassez de tempo e recursos determinou que a investigação orientar-se-ia para determinados setores de atividade do mercado formal de emprego, tal como observado em Theron (2014)⁸⁶. Definimos inicialmente incidir sobre 4 setores

⁸⁵ Em contexto urbano, mas não exclusivamente formal, destacamos os estudos de Galimberti (2013), R. Castel-Branco (2017) e Floriano (2018).

⁸⁶ Ao estudar o emprego precário no setor público sul-africano, Theron (2014) selecionou casos ilustrativos da problemática, devido à incapacidade de analisar toda a função pública.

(construção civil, comércio a retalho, telecomunicações e hotelaria/restauração), cuja escolha foi intencional e deve-se:

- Ao seu contributo para a geração de novos empregos em Moçambique⁸⁷, pois, em 2017 (altura em que iniciámos a conceção do pré-projeto que resultou nesta investigação), construção e comércio a retalho apresentavam-se como 1.^a e 3.^a principais áreas geradoras de novos empregos a nível nacional;
- À natureza das próprias atividades, cujas características (como a sazonalidade, o funcionamento ininterrupto ou em longas jornadas diárias), potenciam provável concentração de emprego precário (Kovács, 2005; Theron, 2014). Este facto foi reforçado na entrevista exploratória a um profissional de comércio a retalho (EEXP008), que confirma a necessidade de contratação de força laboral ocasional e sem contrato, para fazer face a situações pontuais/sazonais;
- Ao intenso investimento registado em Moçambique, em setores como hotelaria, turismo, comunicações e comércio (OCDE 2013, *apud* Machin e Sithoe, 2016);
- Ao particular interesse prestado pela investigação académica internacional a setores como o comércio, hotelaria/restauração, devido à incidência de emprego pouco qualificado (Castels, 2000 *apud* Jesus, 2003; Grint e Nixon, 2015);
- À existência de estudos anteriores na África Austral (Kenny e Webster, 1998; Webster, 2005; Bodibe, 2006; Miller, 2006; Kenny, 2016), que não só constituem quadro teórico de referência, como abrem espaço ao enriquecimento do conhecimento científico na região e eventual comparação de conclusões.

É de salientar que, embora a hotelaria e a restauração sejam parte do mesmo setor, toda a informação recolhida no âmbito desta investigação a elas respeitante, foi tratada separadamente, por forma a conferir maior nível de detalhe à análise. Ressalvamos também que nas telecomunicações, apesar da multiplicidade de funções e áreas existentes, cingimo-nos apenas ao *call center*

⁸⁷ Vide Apêndice 3 – Gráfico 2 - Contribuição para Novos Empregos (2015).

e às lojas, pois estamos cientes de que áreas mais técnicas seriam menos propensas a apresentar trajetórias profissionais relevantes ao estudo.

Ainda que o objeto deste estudo seja o emprego precário, observado do ponto de vista do trabalhador, a investigação foi conduzida e orientada sobre organizações (tal como a realizada por Feijó, 2011), que assim constituem a nossa unidade de análise. Esta decisão foi tomada face a informações recolhidas em entrevistas exploratórias a académicos com experiência na coordenação de estudos em Moçambique, que referiram dificuldades em abordar trabalhadores fora do contexto laboral (em locais públicos, portanto). Em geral, as pessoas estão pouco familiarizadas com a administração de inquéritos na via pública (o que é pouco comum) e são pouco recetivas a esta abordagem. Por outro lado, não se revelou viável a aplicação de qualquer técnica de recolha de dados à distância (*online*), pelas seguintes razões: (i) baixo nível de educação da população e consequente fraco domínio de ferramentas informáticas; (ii) limitações no acesso à internet.

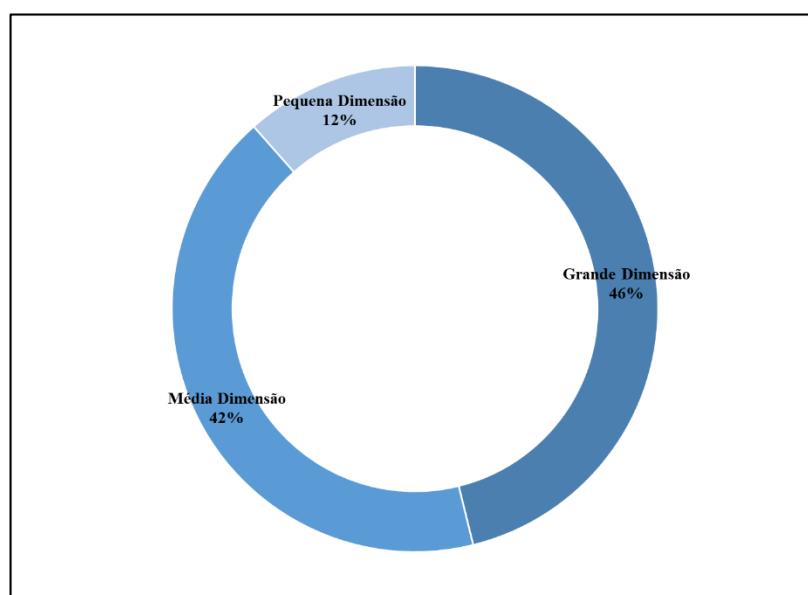
Embora o objetivo primordial fosse obter a participação de trabalhadores em emprego precário, uma vez no terreno, não foi possível orientar o estudo exclusivamente para uma amostra deste tipo (face à sensibilidade do tema e disponibilidade das próprias organizações). Deste modo, a participação na investigação decorreu da disponibilidade dos trabalhadores, não sendo possível determinar previamente o seu estatuto (precário ou não) ou percurso profissional: optámos por inquirir indistintamente todos os trabalhadores que se voluntariaram a responder ao inquérito (1.º contacto), tendo posteriormente selecionado as trajetórias profissionais mais relevantes (com registo de emprego precário e/ou outras especificidades relacionadas com a vida profissional) para aprofundamento num 2.º contacto (entrevista). Embora esta abordagem tenha inviabilizado o estudo exclusivo de trabalhadores em situação laboral precária, possibilitou-nos a recolha de informação mais rica, que nos permite estabelecer comparações entre emprego precário e não precário, conforme se apresenta no capítulo 6 (Apresentação e Discussão de Resultados).

Com o intuito de garantir um conjunto significativo de respondentes, as organizações inicialmente contactadas encontravam-se distribuídas pelos (então) 4 setores de atividade selecionados para estudo e foram identificadas:

- (i) Com base no seu posicionamento no *ranking* das 100 Maiores Empresas de Moçambique (KPMG, 2018);
- (ii) Pelo seu contributo relevante para a geração de emprego na cidade de Maputo (Floriano, 2018);
- (iii) Por efeito “bola de neve”, através da rede de contactos da investigadora e dos responsáveis das organizações contactadas;
- (iv) No caso das PME, por representarem um objeto de estudo interessante, pois a Lei Laboral permite a celebração de contratos a termo nos primeiros 10 anos de atividade (art.º 42, Lei n.º 23/2007).

Assim, foram convidadas a participar no estudo empresas formais, de dimensão variável (de acordo com a classificação apresentada no n.º 1, art.º 34, Lei n.º 23/2007⁸⁸), conforme ilustrado pelo Gráfico 2, mediante o princípio de que, à data de recolha de dados, deveriam possuir antiguidade no mercado superior a 1 ano.

Gráfico 2 – Dimensão das Organizações Participantes no Estudo



Fonte: Elaboração própria

⁸⁸ Este artigo define como empresa de pequena dimensão aquela que possui até 10 trabalhadores, média dimensão, entre 10 e 100 trabalhadores, e grande dimensão, acima de 100 trabalhadores.

A atitude institucional pouco colaborativa, marcada pela recusa ou ausência de resposta ao convite à participação no estudo ou dificuldades no acesso ao terreno (Giddens, 1997) foram inicialmente antecipadas, pois encontram-se reportadas em estudos anteriores sobre emprego e/ou precariedade laboral, que referem que facilmente as empresas se mostram indisponíveis ou limitam o acesso do investigador a trabalhadores não precários (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984; Ashford *et al.*, 1989; Kovács, 2004, 2005; Casaca, 2012a; Theron, 2014; Machin e Sithoe, 2016; Floriano, 2018). Por esta razão, alternativamente, equacionámos contactos através de sindicatos⁸⁹ e associações de trabalhadores, que, no entanto, não se revelou necessário acionar. A Tabela 3 resume os contactos estabelecidos com as organizações convidadas a participar no estudo.

Tabela 3 – Organizações Contactadas para a Recolha de Dados

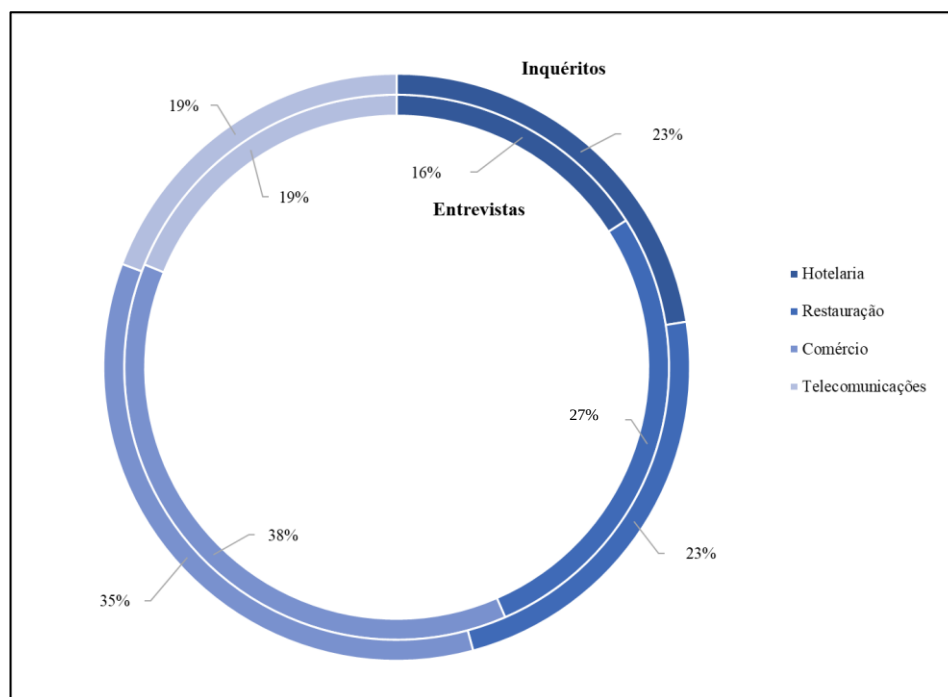
Setor	1.ª Fase (2020)			2.ª Fase (2021)		
	Empresas Contactadas	Respostas Positivas	Concretização	Empresas Contactadas	Respostas Positivas	Concretização
Hotelaria	3	2	1	6	5	4
Restauração	2	2	2	12	10	10
Comércio a Retalho	5	2	2	10	6	5
Telecomunicações	2	2	0	0	0	2
Construção Civil	5	1	0	Setor abandonado		
TOTAL	17	9	5	28	21	21

Fonte: Elaboração própria

Não obstante a aparente diferença em relação ao número de organizações envolvidas por setor de atividade (pois, por exemplo, quase 50% são restaurantes), o trabalho empírico acabou por se distribuir mais ou menos uniformemente, como ilustra o Gráfico 3.

⁸⁹ Neste caso, estariam em causa: o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria das Telecomunicações em Moçambique (SINTELMO), o Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio, Seguros e Serviços (SINECOSSE), o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira, Turismo e Similares (SINTIHOTS).

Gráfico 3 – Distribuição de Inquéritos e Entrevistas a Trabalhadores por Setor de Atividade



Fonte: Elaboração própria

Apesar desta relativa uniformidade, o comércio a retalho apresenta maior número de inquéritos (35%) e entrevistas (38%) realizados a trabalhadores, o que contrasta com o número mínimo de inquéritos registado nas telecomunicações (19%) e de entrevistas, na hotelaria (16%).

Nesta investigação, optámos pelo uso de uma abordagem metodológica mista, alicerçada na combinação de técnicas de recolha de dados, o que consubstancia triangulação e permite complementar e enriquecer a informação, bem como ultrapassar subtilmente as desvantagens associadas a cada uma delas, quando usadas isoladamente (Giddens, 1997; Sarantakos, 1998; Mason, 2002; Creswel, 2014; Yin, 2018). Conforme refere Sarantakos (1998: 53, tradução própria), “...os investigadores empregam uma metodologia que, embora predominantemente quantitativa ou qualitativa, na essência contém alguns aspetos dos outros métodos”. Assim, combinamos essencialmente 4 técnicas (descritas em detalhe no subcapítulo 5.5. – Técnicas de Recolha de Dados): inquérito por questionário, entrevistas semiestruturadas (a diferentes grupos de interlocutores), observação etnográfica e análise documental, o que encontra suporte na literatura:

- Supõe-se que dados quantitativos devem ser complementados por material qualitativo e vice-versa (Giddens, 1997; Mason, 2002). Sá (2010) refere a preponderância desta combinação no estudo da precariedade laboral;
- Entrevista a trabalhadores, visando a análise da precariedade laboral ou de condições de trabalho em contexto organizacional constitui metodologia adotada por outros autores (Smith, 1997⁹⁰), inclusive na África Austral (Kenny e Webster, 1998; Miller, 2006; Feijó, 2011);
- Entrevista a gestores de empresas participantes na investigação também encontra eco na literatura (Casaca, 2005b; Feijó, 2011; Edralin, 2014; Kovács *et al.*, 2014);
- A combinação de inquérito e entrevista é referida noutros estudos sobre precariedade laboral (Rebelo, 2001; Kovács, 2004; Edralin, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Lewchuk e Dassinger, 2016) e emprego (Casaca, 2005b, 2012a; Floriano, 2018; Batone, 2020) e justificada pela “...multiplicidade de actores envolvidos na problemática...” (Floriano, 2018: 5);
- A combinação de entrevista com a análise de dados (embora secundários) e a consulta a atores do mercado de trabalho em Moçambique constituem técnicas usadas por Galimberti (2013);
- Entrevista a atores sociais considerados relevantes em Moçambique encontra-se documentada em estudos anteriores (Galimberti, 2013; Dibben *et al.*, 2015; Machin e Sithoe, 2016; R. Castel-Branco, 2017; Floriano, 2018);
- A combinação de inquérito, entrevista e observação é reportada no estudo sobre a realidade empresarial moçambicana (DNEAP, 2018). A combinação destas 3 técnicas com a análise documental, tal como realizada na presente investigação, encontra-se reportada em Edralin (2014).

O protótipo de inquérito e os guiões de entrevista foram construídos tendo em vista a recolha de informação necessária à análise transversal do fenómeno da precariedade laboral nos setores de atividade e contexto geográfico selecionados, ou seja, em interligação direta com os objetivos e questões de investigação

⁹⁰ As entrevistas a trabalhadores precários realizadas por Smith (1998) visavam aprofundar as suas tarefas e o histórico profissional.

definidos. Os dados recolhidos por esta via seguiram um processo de codificação de acordo com o detalhe que apresentamos na secção que se segue.

5.2.1. Codificação do Material Recolhido

Previamente ao início do trabalho de campo, foram definidas regras de codificação para a informação que viesse a ser recolhida no terreno. Para inquéritos e entrevistas, foi definido um código alfanumérico, de acordo com a lista apresentada no Quadro 13.

Quadro 13 – Regras de Codificação

DESCRIÇÃO		CÓDIGOS
Sufixos para distinguir inquérito de entrevista		I – Inquérito E – Entrevista
Entrevistas	Códigos para distinguir diferentes grupos de interlocutores	EXP – Exploratória IMT – Instituições do Mercado de Trabalho RE – Responsáveis de Empresas/RH TRA – Trabalhadores
Inquéritos e Entrevistas a Trabalhadores	Códigos por setor de atividade	H – Hotelaria R – Restauração C – Comércio a Retalho T – Telecomunicações

Fonte: Elaboração própria

Os códigos específicos de identificação de inquéritos e entrevistas obedeceram às sequências resumidas no Quadro 14:

Quadro 14 – Codificação de Inquéritos e Entrevistas

INQUÉRITO		ENTREVISTA	
Cód.	Significado	Cód.	Significado
I	Inquérito	E	Entrevista
Y	Inquiridor	AAA	Grupo de interlocutores
ZZZ	N.º de ordem do inquérito	ZZZ	N.º de ordem da entrevista
X	Setor de Atividade	X	Setor de Atividade (quando aplicável)
WW	Identificação do dia da recolha de dados ⁹¹	WW	Identificação do dia da recolha de dados ⁹²

Fonte: Elaboração própria

⁹¹ Vide Apêndice 4 – Quadro 2 - Resumo de Atividades de Recolha de Dados. Apenas válido para entrevistas e inquéritos a trabalhadores.

⁹² Vide Apêndice 4 – Quadro 2 - Resumo de Atividades de Recolha de Dados. Apenas válido para entrevistas e inquéritos a trabalhadores.

Os códigos assim definidos permitem-nos facilmente identificar o instrumento de recolha de informação, o interlocutor, o setor de atividade (quando aplicável), o dia e ainda, no caso dos inquéritos, o inquiridor responsável.

Inquéritos e entrevistas foram numerados sequencialmente no terreno, à medida que iam sendo realizados pela equipa de investigação. O código foi inscrito nas respetivas Declarações de Consentimento Informado (quando aplicável), ficou registado na gravação sonora (quando aplicável) ou nas notas escritas e foi utilizado (i) para inserção de dados no SPSS; (ii) para organização de transcrições e (iii) na identificação de todas as referências e excertos apresentados ao longo desta dissertação.

As fotografias resultantes da observação etnográfica são apresentadas ao longo deste documento sem nenhum código associado, apenas sequencialmente numeradas.

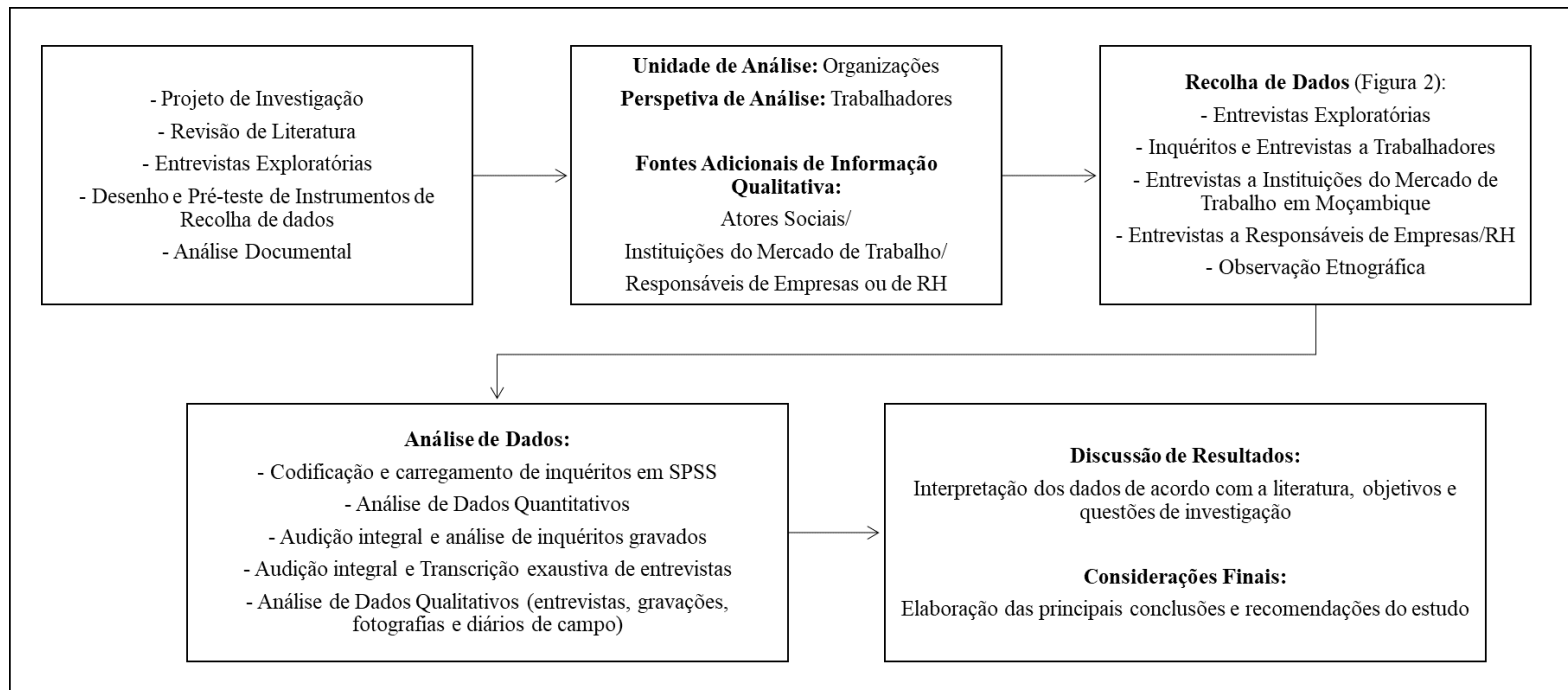
5.3. *Processo de Recolha de Dados*

A presente investigação partiu da identificação de uma problemática (precariedade laboral) que, apesar de sobejamente analisada na produção científica ocidental, demonstrou estar pouco estudada no contexto geográfico selecionado (Moçambique, Maputo), o que nos remeteu naturalmente para um estudo de caso. Foram definidas questões de investigação e objetivos, que ajudaram a nortear todo o subsequente processo investigativo (Mason, 2002).

Iniciámos com uma revisão de literatura que, por ser manifestamente ligada à realidade ocidental, orientou-nos para a análise documental (documentos de política, estatísticos, leis e outros especificamente ligados à realidade moçambicana) e realização de entrevistas exploratórias (especificamente voltadas para o contexto em causa), como forma de consolidar e contextualizar a informação e produzir um melhor enquadramento da problemática no contexto geográfico em alusão. Posteriormente, atendendo ao carácter exploratório do estudo, à natureza da problemática, objetivos e questões de investigação, optámos pela utilização do método misto, combinando técnicas quantitativas e qualitativas.

Foram desenvolvidos e testados os respectivos instrumentos de recolha de dados e desencadeou-se um complexo processo de recolha de informação empírica, findo o qual, os dados colhidos junto aos diferentes grupos de interlocutores foram analisados, tendo em conta o referencial teórico, os objetivos e as questões de investigação que nortearam este estudo. Todo este processo é ilustrado na Figura 1, que contempla as principais etapas da investigação.

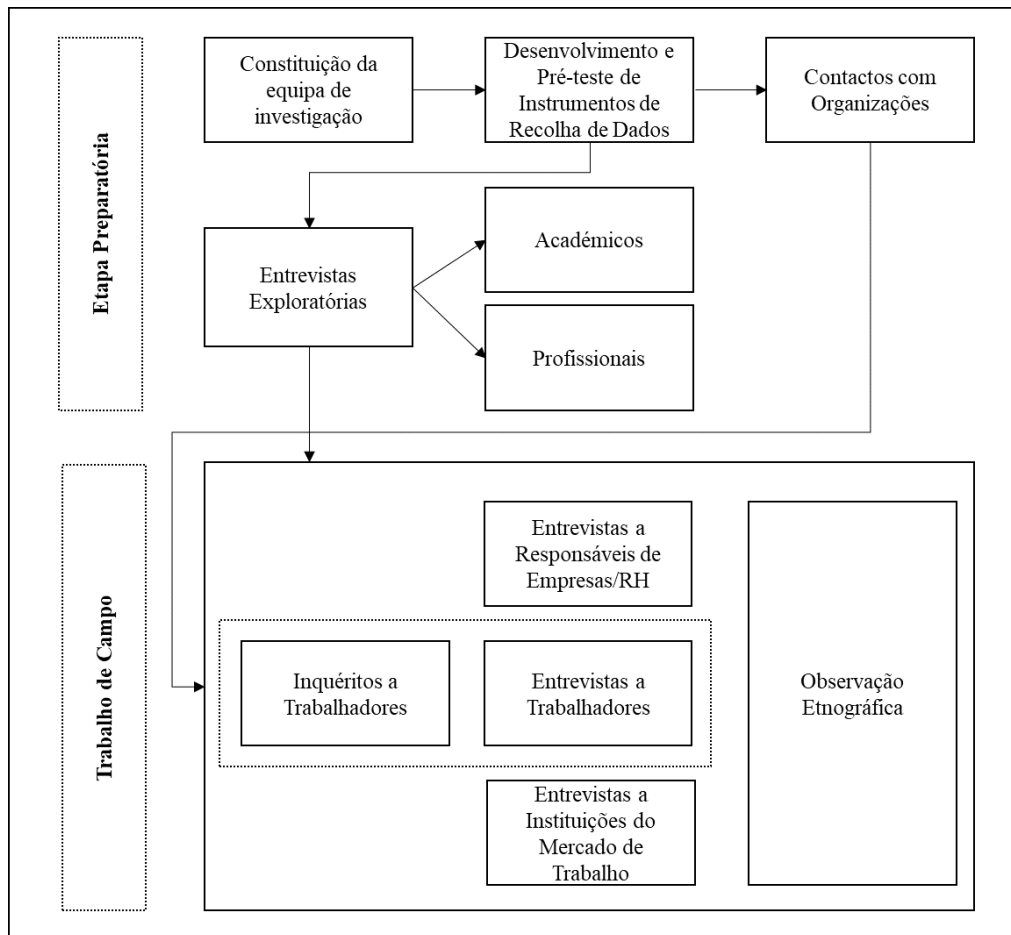
Figura 1 – Principais Etapas de Investigação



Fonte: Elaboração própria

O carácter multifacetado da problemática em análise conduziu-nos naturalmente a diferentes grupos de interlocutores, pelo que a etapa de recolha de dados empíricos contemplou diferentes momentos detalhados na Figura 2.

Figura 2 – Processo de Recolha de Dados



Fonte: Elaboração própria

Conforme ilustrado na Figura 2, a recolha de dados foi precedida por uma etapa preparatória do trabalho de campo, que contemplou as seguintes fases⁹³:

1. Constituição da equipa de investigação – tendo em vista a operacionalização do processo de recolha de dados, entre novembro e dezembro/2019 foi constituída uma equipa de investigação composta por 3 elementos: a

⁹³ Vide Apêndice 5 – Cronograma de Atividades do Trabalho de Campo (contemplando o detalhe das atividades aqui identificadas como 3 a 5)

investigadora principal e 2 assistentes. A decisão para a constituição de uma equipa foi motivada pela:

- Volumetria de dados *versus* tempo disponível, pois, ainda que a mesma quantidade pudesse ter sido alcançada apenas pela investigadora principal, teria sido necessário despende muito mais tempo no terreno;
- Fraca abertura das organizações à participação no estudo, o que nos impeliu a minimizar o período de permanência no terreno;
- Necessidade de assegurar capacidade de expressão nas línguas locais mais faladas na cidade e província de Maputo (dialetos ronga e changana, desconhecidos da investigadora principal), com as quais pudéssemos ser confrontados durante os inquéritos ou entrevistas. Apesar de o português ser a língua oficial em Moçambique, quando necessário, e por forma a não comprometer a partilha de informação, foi decidido que as questões poderiam ser traduzidas para a língua com a qual o participante se sentisse mais familiarizado⁹⁴ (conforme também referido por DNEAP, 2018; Hlatshwayo, 2018);
- Necessidade de diversificação de género e raça, com o objetivo de assegurar uma comunicação eficaz com os participantes no estudo, pois, apesar da nacionalidade moçambicana da investigadora principal, a condição de mulher de pele clara poderia suscitar desconfiança e promover uma postura defensiva nos respondentes, num contexto laboral constituído por profissionais maioritariamente de raça negra.

Neste intuito, contámos com a colaboração de 2 académicos como assistentes de investigação, ambos com formação relevante, experiência em trabalho empírico e na utilização de metodologia qualitativa e quantitativa, além da referida capacidade de expressão em línguas locais. Os assistentes foram previamente formados sobre os objetivos e instrumentos de investigação e operaram sob supervisão da investigadora principal. A sua intervenção direta ocorreu em dois momentos principais:

⁹⁴ No caso específico desta investigação, foi por vezes utilizado o dialeto changana (IE172R6), mas também a língua inglesa (EI41R6; II379H8; II323C21).

- (i) Na preparação do trabalho de campo – a nível do pré-teste dos guiões (de inquérito e entrevista a trabalhadores), na adaptação de instrumentos de recolha de dados ao contexto local e na participação em encontros preliminares com organizações convidadas a integrar o estudo;
 - (ii) Na fase de recolha de dados – exclusivamente na aplicação de inquéritos. Ressalvamos que o facto de termos operado em equipa ao longo desta investigação não terá causado aparente enviesamento na informação recolhida, pois houve o cuidado de adotar mecanismos de validação e controlo de dados, mais bem explicados na secção 5.5.1. (Inquérito).
2. Desenho e pré-teste aos instrumentos de investigação – os instrumentos de recolha de dados foram elaborados com base na revisão de literatura e em inquéritos de outros autores ou instituições (especificamente sobre precariedade laboral ou relativos a trabalho, emprego e condições laborais), conforme será detalhadamente explicado no subcapítulo 5.5. (Técnicas de Recolha de Dados). Foram sujeitos à fase de pré-teste apenas dois instrumentos de investigação, nomeadamente os que foram aplicados aos trabalhadores participantes no estudo (portanto, guião de inquérito e de entrevista), atividade que decorreu entre dezembro/2019 e janeiro/2020 e que, dentre outros, permitiu a adaptação das questões ao contexto local e o cálculo do tempo médio de aplicação, elementos determinantes para uma definição mais assertiva dos objetivos quantitativos da investigação e posterior apresentação dos mesmos às organizações convidadas a participar. Ressalvamos que os trabalhadores que realizaram o pré-teste dos guiões não foram incluídos no estudo, ou seja, a informação recolhida nesta fase serviu exclusivamente para a melhoria dos instrumentos de investigação.
3. Entrevistas exploratórias – estas envolveram 6 académicos e 2 profissionais de setores de atividade em estudo (telecomunicações e comércio a retalho) e serão mais bem caracterizadas na subsecção 5.5.2.1.

4. Contactos com organizações – esta etapa antecedeu as duas fases de recolha de dados⁹⁵ (entre janeiro e fevereiro/2020, na preparação da 1.ª fase, e entre dezembro/2020 e março/2021, na preparação da 2.ª fase). Consistiu no contacto e solicitação formal⁹⁶ para a colaboração de determinadas organizações que operam nas áreas de atividade em estudo. Para reforçar a credibilidade, esta solicitação formal incluía cartas abonatórias da coordenação do PDSEO (2019 e 2020) e de um dos orientadores da investigação. Destas solicitações resultaram anuências, recusas e ausência de resposta⁹⁷ por parte das organizações contactadas (mesmo após diversas insistências da equipa de investigação).

Na etapa preparatória da 1.ª fase, contactámos 17 organizações (distribuídas pelas 4 áreas de atividade que a investigação pretendia abranger na altura) e, na 2.ª fase, contactámos mais 27 organizações (distribuídas pelas 3 áreas que permaneceram em estudo), das quais 30 anuíram participar, mas apenas 26 efetivamente o fizeram⁹⁸. Dentre as organizações participantes, algumas solicitaram esclarecimentos adicionais e detalhes sobre o trabalho de campo, outras solicitaram os protótipos dos instrumentos de pesquisa (formulário de inquérito e guião de entrevista a trabalhadores), que a investigadora disponibilizou para a devida análise. Ainda neste âmbito, foram realizados encontros (presenciais ou à distância) entre os representantes destacados pelas respetivas organizações e a equipa de investigação. Devido à importância atribuída por algumas organizações a questões de sigilo e confidencialidade (embora tivessem sido previamente asseguradas no 1.º contacto), casos houve em que foi solicitada uma “Declaração de

⁹⁵ Ressalvamos que o trabalho de campo foi inicialmente concebido para ser realizado entre fevereiro e maio/2020. Contudo, devido à eclosão da pandemia de covid-19 (em março/2020), foi interrompido e subdividido em 2 fases, das quais a 1.ª decorreu entre fevereiro e abril/2020 e a 2.ª entre março e maio/2021, totalizando 6 meses exclusivamente no terreno.

⁹⁶ Vide Apêndice 6 – Cartas-convite para a participação no estudo.

⁹⁷ A ausência de resposta foi particularmente notória no setor da construção civil, que inicialmente se pretendia que integrasse este estudo e teve de ser abandonado.

⁹⁸ Vide Tabela 3 – Organizações Contactadas para Recolha de Dados (5.2. - Decisões Metodológicas).

Confidencialidade” da investigadora⁹⁹, ou assinado um “Acordo de Processamento de Dados” entre as partes.

5. Trabalho de Campo – de acordo com Giddens (1997: 807), “... quando é bem sucedido, fornece informações muito mais ricas sobre a vida social do que a maioria dos outros métodos de investigação”. No presente caso, foi orientado por um conjunto de pressupostos:

- A ida ao terreno dependeu sempre da autorização e disponibilidade previamente manifestadas pelos nossos interlocutores;
- No dia acordado entre as partes, a equipa de investigação compareceu à empresa e efetuou sempre o primeiro contacto com o responsável de Recursos Humanos (ou, na ausência deste, responsável da empresa, gerente ou pessoa por si indicada), a quem explicava o objetivo genérico do estudo e a metodologia de trabalho. Este, por sua vez, encarregava-se de replicar a informação pelos supervisores das áreas participantes no processo, que ficavam incumbidos de nos facultar o acesso aos primeiros 2 a 3 inquiridos de cada organização (1 para cada elemento da equipa de investigação). Todos os posteriores inquiridos resultaram de um processo “bola de neve”, em função do *feedback* transmitido verbalmente pelos primeiros – salvaguardou-se desta forma, o carácter voluntário de participação no estudo, que nos conforta em relação à espontaneidade e veracidade (tanto quanto possível) da informação recolhida;
- Foi definido e salvaguardado que, previamente à aplicação de inquéritos ou à realização de entrevistas a trabalhadores, o investigador explicava verbalmente o objetivo genérico do estudo e do instrumento, realçando o carácter confidencial e voluntário de participação. Após esta etapa, o participante era convidado a ler e assinar a Declaração de Consentimento Informado (DCI)¹⁰⁰. Apenas os inquéritos e entrevistas a trabalhadores possuem DCI, documento que certifica que estavam cientes dos objetivos e condições de utilização da informação recolhida e anuíram à prestação

⁹⁹ Vide Apêndice 7 – Declaração de Confidencialidade.

¹⁰⁰ Vide Apêndice 8 – Declaração de Consentimento Informado – Inquérito e Entrevista a Trabalhadores.

da mesma. Nas demais tipologias de entrevista (mais bem apresentadas em 5.5.2.), a mesma informação foi transmitida verbalmente ao entrevistado e não houve lugar à assinatura de qualquer documento;

- Em todas as organizações participantes e conforme o compromisso (verbal ou escrito) assumido, nunca o inquérito e a entrevista foram aplicados no mesmo dia, ao mesmo trabalhador (por forma a minimizar o tempo de suspensão de atividades laborais, quando aplicável). Os casos em que o período que separou inquérito e entrevista foi mais longo (7 dias) ocorreram por imposição da empresa (que apenas autorizou a recolha de dados em determinado dia de semana, não se podendo, conforme explicado, aplicar ambas as ferramentas no mesmo dia);
- Dados elementares (como contactos telefónicos, principais observações sobre a trajetória profissional do trabalhador, disponibilidade para entrevista) referentes aos trabalhadores participantes foram recolhidos diariamente no terreno e compilados numa base de dados, para melhor orientação e acompanhamento do processo;
- Procurámos adequar a linguagem utilizada nas várias etapas do trabalho empírico à realidade e compreensão dos diferentes grupos de interlocutores. A equipa de investigação assegurou que as questões fossem sempre colocadas de forma simples, clara e objetiva, evitando o máximo de enviesamento e visando o aprofundamento do conhecimento sobre a problemática em análise, nos diferentes contextos profissionais em que o estudo ocorreu;
- A presença da equipa de investigação nas organizações limitou-se aos dias e locais autorizados¹⁰¹. O número de trabalhadores participantes variou substancialmente nas diferentes organizações, embora, conforme referido em 5.2. (Decisões Metodológicas), a quantidade global de inquéritos e entrevistas por setor de atividade tenha sido relativamente uniforme. Apesar de termos comparecido em cada empresa com um objetivo quantitativo mínimo de inquiridos e entrevistados, respeitámos 2 pressupostos: (i) a amostra por conveniência e (ii) o carácter voluntário

¹⁰¹ Vide Apêndice 9 – Quadro 3 - Principais Informações Sobre as Organizações Participantes no Estudo.

de participação no estudo. Acreditamos que o número de participantes possa ter sido influenciado pelos seguintes elementos:

- Tamanho da unidade (local de recolha de dados) – por exemplo, a nível do comércio a retalho, lojas de menor dimensão permitiram-nos envolver 100% dos trabalhadores no estudo, o que não aconteceu em grandes superfícies comerciais;
- Regime de funcionamento e horários – o funcionamento ininterrupto de determinadas organizações dificultou o acesso a trabalhadores de determinados turnos; foi desencorajada ou proibida a presença da equipa de investigação em horários de maior afluência/atendimento de clientes; em vários casos, foi determinado o horário de permanência da equipa de investigação no local;
- Número de dias autorizado para permanência da equipa de investigação em cada unidade de recolha de dados;
- Empatia revelada pela hierarquia direta dos trabalhadores ou pela gestão de topo em relação à participação no estudo (nos locais onde esta foi menor, apercebemo-nos do receio e da menor disponibilidade dos trabalhadores para participar);
- Dimensão da equipa de investigação, que variou entre 1 a 3 elementos no terreno, algumas vezes por imposição das organizações participantes (mais notória na 2.^a fase, realizada em período pandémico), outras por indisponibilidade dos próprios, devido a compromissos profissionais.

Consideramos pertinente frisar que a recolha de informação em organizações constituiu a etapa mais complexa do trabalho de campo, não apenas pela dificuldade na anuência à participação no estudo, como por envolver a aplicação de 3 instrumentos de pesquisa (inquérito, entrevista a trabalhadores e entrevista ao responsável da empresa/RH), combinados com a prática de observação etnográfica.

Não poderíamos terminar este subcapítulo sem referir o impacto da pandemia de covid-19 sobre esta investigação, na medida em que a marcou decisivamente, ao subdividir o trabalho de campo em 2 fases: a 1.^a, entre

fevereiro e abril/2020 pois, embora tivesse sido inicialmente perspectivada a realização do estudo em todas as organizações que tinham aceitado participar, o processo de recolha de dados foi inesperadamente interrompido devido à declaração de Estado de Emergência na República de Moçambique, a 31/03/2020, prorrogada posteriormente até ao limite máximo de 3 vezes e seguida de sucessivas declarações de Estado de Calamidade¹⁰². Devido aos mecanismos de transmissão da doença e à necessidade de garantir distanciamento social, não se reuniram condições para a retoma do trabalho empírico em 2020, uma vez que este obrigava ao contacto presencial com os interlocutores e à presença da equipa de investigação nos respetivos contextos de trabalho (alguns dos quais caracterizados por espaços fechados e grandes concentrações de pessoas, o que se encontrava desaconselhado). Todas as empresas tomaram ou foram obrigadas a adotar medidas de controlo à pandemia, o que incluiu, dentre outros, a redução de equipas de trabalho (em muitos casos até mais de metade), a adoção de esquemas de trabalho rotativo (normalmente por períodos entre 1 a 15 dias), a supressão de turnos, a alteração de horários e da carga horária, o teletrabalho (para funções e áreas em que fosse possível)¹⁰³, a restrição de acessos às empresas e, em determinados casos, o seu encerramento. Estas medidas inviabilizaram a presença da equipa de investigação no terreno após abril de 2020. Desta forma, toda a informação recolhida previamente à Declaração de 1.º Estado de Emergência foi denominada por “1.ª fase”. O trabalho de campo foi retomado entre março e maio/2021, não obstante a manutenção de parte das medidas restritivas anteriormente identificadas, no âmbito do controlo da

¹⁰² Vide Decreto Presidencial n.º 11/2020, de 30/03, que declara o Estado de Emergência (ratificado pela Assembleia da República de Moçambique através da Lei n.º 01/2020, de 31/03); Decreto Presidencial n.º 12/2020, de 29/04, que prorroga o Estado de Emergência pela 1.ª vez (ratificado pela Assembleia da República de Moçambique através da Lei n.º 04/2020, de 30/04); Decreto Presidencial n.º 14/2020, de 28/05, que prorroga o Estado de Emergência pela 2.ª vez (ratificado pela Assembleia da República de Moçambique através da Lei n.º 06/2020, de 29/05); Decreto Presidencial n.º 21/2020, de 26/06, que prorroga o Estado de Emergência pela 3.ª vez (ratificado pela Assembleia da República de Moçambique através da Lei n.º 08/2020, de 29/06).

¹⁰³ Vide n.º 3, artigo 17, Decreto n.º 12/2020, de 02/04, que clarifica medidas de funcionamento de entidades públicas e privadas, no âmbito da prevenção à propagação da pandemia; Decreto n.º 14/2020, de 09/04 (que altera parcialmente artigos do Decreto 12/2020); Decreto n.º 26/2020, de 08/05 (que revoga os Decretos n.º 12/2020 e 14/2020); Decreto n.º 32/2020, de 20/05 (que altera parcialmente o Decreto n.º 26/2020).

pandemia e toda a informação recolhida neste período foi denominada por “2.ª fase”. É de realçar que, entre a 1.ª e a 2.ª fase de recolha de dados não houve qualquer alteração aos instrumentos de investigação.

O impacto da pandemia não se cingiu apenas ao trabalho de campo nas organizações e estendeu-se às instituições do mercado laboral que pretendíamos entrevistar. Por terem sido desencorajados contactos interpessoais presenciais, uma das entrevistas teve de ser realizada à distância, algumas ficaram pendentes para a 2.ª fase do trabalho de campo e outras sofreram atrasos e remarcações (tendo ocorrido já dentro do 1.º Estado de Emergência), pois os entrevistados viram-se repentinamente envolvidos em atividades relacionadas com o combate à pandemia. Aliás, registámos, nestas entrevistas, referências dos nossos interlocutores às consequências diretas da pandemia sobre a sua atividade e das respetivas instituições.

É também de realçar que as medidas adotadas no âmbito do Estado de Emergência e de Calamidade impactaram sobre os setores de atividade em análise:

- Indiretamente, embora com impacto potencialmente positivo, as telecomunicações, viram-se subitamente confrontadas com um aumento excecional da procura por parte de profissionais e estudantes que iniciaram regimes de teletrabalho e telescola, respetivamente;
- Diretamente, houve restrição ao horário de funcionamento do comércio e da restauração e encerramento total ou parcial do espaço aéreo, o que condicionou a atividade na hotelaria, conforme atesta o excerto seguinte:

“Acho que a situação do restaurante é idêntica à situação do país! O ramo da hotelaria e turismo é das áreas mais afetadas! Nós também nos ressentimos disso, temos restrições de horário!” – II472R18

Constrangimentos ao trabalho empírico relacionados com a situação pandémica encontram-se reportados em Batone (2020). Terminada a descrição referente ao processo de recolha de dados, o subcapítulo que se segue debruça-se sobre questões relacionadas com a amostra do presente estudo.

5.4. Amostra

Esta investigação possui carácter exploratório, discorrendo sobre uma temática pouco estudada no contexto em alusão. Por este motivo, não nos é possível determinar a respetiva população (isto é, o número total de trabalhadores precários em cada um dos setores de atividade em análise, na cidade de Maputo). Contudo, consideramos que, de uma forma genérica, a população em causa neste estudo é constituída por indivíduos com idade superior a 15 anos (conforme definido pela Lei de Trabalho Moçambicana, Lei n.º 23/2007) que, à data de recolha de dados, encontravam-se empregados na cidade de Maputo, nas áreas de atividade em análise, em situação laboral precária¹⁰⁴.

Por não nos ser possível estimar a população, optámos pelo uso de uma amostra por conveniência ou intencional, que encontra eco na literatura, pois diversos autores referem dificuldades na obtenção de estatísticas e na medição do emprego precário (Webster, 2005; Bodibe, 2006; Barbier, 2011; Standing, 2014; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015; ILO, 2016; Carmo e Matias, 2019), sobretudo pelo facto de não se encontrar ainda um conceito único/partilhado (Theron, 2014; Nogueira e Carvalho, 2021). Adicionalmente, o uso de uma amostra intencional encontra-se em linha com outros estudos sobre emprego e precariedade em África (Smit e Rugunanan, 2014; Theron, 2014; Floriano, 2018; Hlatshwayo, 2018).

Para a literatura, a variabilidade de amostras, de critérios metodológicos e das próprias formas de emprego precário (cuja amplitude varia entre tipologias de maior a menor qualidade de emprego, algumas das quais ainda insuficientemente estudadas) dificultam a sua medição e a elaboração de estatísticas, condicionando o seu estudo por esta via¹⁰⁵ (Kovács, 2004; Sá, 2010; Kalleberg, 2014; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015; Carmo e Matias, 2019):

- Por exemplo, no caso específico da África do Sul, a fonte de dados estatísticos tradicionalmente usada nos estudos relativos ao emprego era o

¹⁰⁴ Os dados estatísticos consultados em vários documentos disponibilizados no *site* do INE (<https://www.ine.gov.mz/web/guest/inicio>) não nos permitiram aceder a esta informação.

¹⁰⁵ Apesar das divergências, alguns autores desenvolveram formas de mensurar a precariedade; Grint e Nixon (2015) aconselham o uso de medidas ligadas à avaliação da qualidade de emprego, como forma de verificar a incidência de emprego precário.

Inquérito à Força de Trabalho, que apresentava resultados setoriais; contudo, “...uma das consequências da externalização é a erosão da coerência do conceito de setor para descrever a natureza de uma atividade económica” (Theron, 2014: 7, tradução própria);

- Ali (2019) considera que, em Moçambique, as fontes de informação utilizadas para analisar o mercado de trabalho subestimam as formas de emprego ocasionais.

A amostra de trabalhadores participantes neste estudo foi não probabilística e intencional, como forma de auxiliar a investigadora na compreensão do problema (Sarantakos, 1998; Creswell, 2014). Pretendia-se que fosse representativa da problemática, ainda que não estatisticamente significativa (Sarantakos, 1998; Casaca, 2005b; Kovács, 2013; Carmo e Matias, 2019), desde que auxiliasse na resposta às questões de investigação (Kovács 2005, 2013). Assim, a sua dimensão decorre, essencialmente, do processo de saturação de informação.

Em Moçambique, os dados estatísticos mais recentes (INE, 2019) ainda não foram desagregados, mas sabe-se que, em 2015 (INE, 2016), cerca de 8,50% da força laboral empregava-se no setor privado¹⁰⁶, a maior parte da qual na cidade de Maputo (33,80%). A ausência de dados e relatórios estatísticos oficiais sobre questões ligadas ao emprego e formação em Moçambique encontra-se reportada por Machin e Sithoe (2016), que referem que, quando a informação existe, está desatualizada (baseada em inquéritos com antiguidade superior a 5 anos, devido à escassez de fundos para atualização). Batone (2020) sugere, tal como alguns académicos entrevistados no âmbito desta investigação (EEXP003, EEXP004, EEXP005), que a informação estatística sobre emprego produzida em Moçambique apresenta lacunas:

- Ignora a sobreposição/conjugação de atividades realizadas pela mesma pessoa, na mesma altura ou em diferentes épocas do ano;
- Utiliza como tempo de trabalho de referência os últimos 7 dias;
- Pela já referida desatualização dos dados;

¹⁰⁶ INE (2016) refere ainda que havia, dentre outros: 64% de trabalhadores por conta própria (sem empregados), 18,20% de trabalhadores familiares sem remuneração, 4,80% no setor público (administração pública, autarquias locais e empresas públicas).

- Desconsidera formas de trabalho que não sejam formais ou remuneradas:

“...assume-se, mesmo em documentos de política, que o formal implica trabalho assalariado, que é emprego, mas que o informal é trabalho por conta própria ou biscates. (...) o emprego assalariado destas outras formas de trabalho (ganho-ganho, biscates) é negligenciado, mas é o que a maior parte da população tem!” – EEXP004

Ultrapassar estas lacunas passa necessariamente pela alteração da frequência e dos mecanismos de recolha de informação, tornando-os mais representativos, capazes de captar a diversidade de formas de trabalho existentes no mercado laboral moçambicano, incluindo a dicotomia entre formal e informal.

No subcapítulo que se segue, apresentamos os detalhes referentes às técnicas de recolha de dados usadas na presente investigação, incluindo a amostra associada (nos casos aplicáveis).

5.5. Técnicas de Recolha de Dados

O presente estudo foi orientado por uma abordagem metodológica mista, que combinou quatro técnicas de recolha de informação quantitativa e qualitativa: o inquérito por questionário, a entrevista semiestruturada, a observação etnográfica e a análise documental. Esta combinação de técnicas oferece-nos informação mais diversificada e permite a triangulação de fontes, que se afigura fundamental no estudo de caso, proporcionando a construção de uma perspetiva mais ampla sobre o fenómeno e a validação dos próprios dados (Giddens, 1997; Mason, 2002; Yin, 2018). Através das técnicas utilizadas, foi-nos possível consultar fontes primárias e secundárias.

Os guiões de inquérito e de entrevista foram elaborados em estreita ligação com os objetivos específicos e questões de investigação que nortearam o estudo, conforme sintetizado no Quadro 15; a observação etnográfica e a análise documental ajudaram a complementar ambas as técnicas e a enriquecer o manancial de informação.

Quadro 15 – Interligação entre Objetivos Específicos, Questões de Investigação e Técnicas de Recolha de Dados

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO	ENTR. EXPLORATÓRIAS	ENTREV. A INSTITUIÇÕES DO MERCADO TRABALHO	ENTREV. A EMPRESAS	ENTREV. A TRABALHADORES	INQUÉRITO A TRABALHADORES
1	Caraterizar a precariedade laboral	A Como se manifesta o emprego precário em Maputo?	✓	✓	✓	✓	✓
		C Quem são os precários?			✓	✓	✓
		B Quais as formas de emprego precário mais comuns no mercado formal de emprego?			✓	✓	✓
2	Compreender as trajetórias de emprego precário dos trabalhadores, como são vividas e a sua perceção sobre as mesmas	D Que estratégias utilizam os precários no mercado de trabalho?				✓	✓
		E Como são os seus percursos profissionais? Em trajetos profissionais marcados pela precariedade, existe mobilidade ascendente ou ela transforma-se num ciclo de empregos precários? Como quebrar o ciclo?			✓	✓	✓
3	Identificar as causas subjacentes ao fenómeno	F O que conduz à precariedade?	✓	✓	✓	✓	✓
4	Avaliar a qualidade do emprego nas áreas estudadas	A Como se manifesta o emprego precário em Maputo?	✓	✓	✓	✓	✓
5	Analisar o papel da legislação laboral sobre a questão em estudo	G Que papel desempenha a legislação em relação a esta problemática?	✓	✓	✓	✓	✓
6	Refletir sobre potenciais impactos, sobretudo do ponto de vista social	H Se nada for feito para reverter a situação atual, caracterizada por elevado desemprego, emprego vulnerável e baixa qualidade do sistema de ensino, o que se pode esperar do ponto de vista social?	✓	✓	✓	✓	✓

Fonte: Elaboração própria

O Quadro 15 evidencia que diferentes questões de investigação recorrem a informação recolhida através de um conjunto específico ou de todos os instrumentos de coleta de dados. Passamos a descrever em detalhe, nas secções que se seguem, as técnicas de recolha de dados utilizadas neste estudo, subdivididas entre quantitativas, qualitativas e análise documental (que gerou tanto informação qualitativa, como quantitativa).

5.5.1. Técnica Quantitativa: Inquérito por Questionário

O inquérito por questionário constitui uma técnica de recolha de dados eminentemente quantitativa, que “...oferece uma descrição quantitativa ou numérica de tendências, atitudes ou opiniões de uma população, pelo estudo de uma amostra...” (Creswell, 2014: 201, tradução própria). A possibilidade de aplicação a um número elevado de indivíduos e de obtenção de respostas, que são mais facilmente tratadas e analisadas, constituem as maiores vantagens da sua utilização (Giddens, 1997; Creswell, 2014). Contudo, as respostas tendem a ser pouco detalhadas ou superficiais, razão pela qual, nesta investigação, os dados recolhidos por inquérito foram aprofundados através de entrevistas e observação etnográfica.

O questionário do qual fizemos uso, e que foi especificamente concebido para esta investigação, incidiu sobre trabalhadores dos setores de atividade em estudo e foi aplicado no intuito de (i) caraterizar a amostra e (ii) contribuir para a recolha

de informação relacionada com todos os objetivos específicos e questões de investigação (sem exceção), conforme expresso no Quadro 15. No total, realizaram-se 530 inquéritos, como se apresenta na Tabela 4.

Tabela 4 – Número de Inquéritos Realizados

Fase	N.º de Inquéritos
Pré-teste (a)	6
1.ª fase (2020)	178
2.ª fase (2021)	346
TOTAL	530

Fonte: Elaboração própria

Nota:

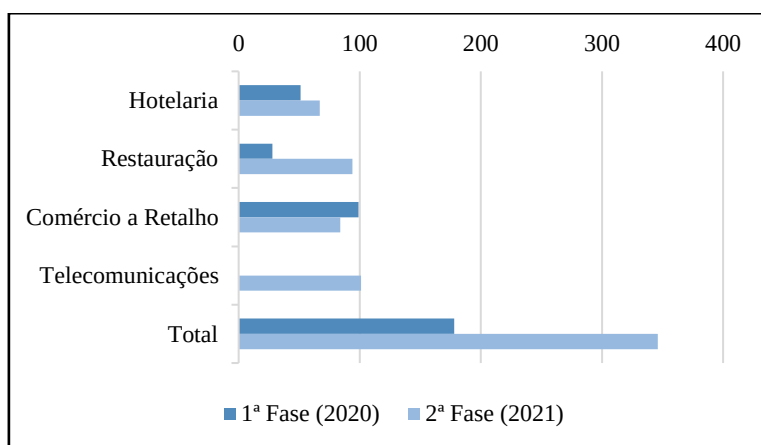
- (a) Conforme referido em 5.3. (Processo de Recolha de Dados), os 6 inquéritos realizados na fase de pré-teste não foram considerados no âmbito da análise de dados. Portanto, os resultados apresentados no capítulo 6 baseiam-se nos 524 inquéritos colhidos na 1.ª e 2.ª fases do trabalho de campo.

O pré-teste de inquéritos serviu para a melhoria e adaptação do guião inicialmente concebido, previamente ao início do trabalho empírico propriamente dito. Esta etapa preliminar, visou conferir validade de conteúdo (*content validity* – Creswell, 2014; Edralin, 2014) e consistiu na aplicação experimental do inquérito junto de trabalhadores empregues nos setores de atividade em análise, identificados através da rede de contactos da investigadora principal (portanto, não necessariamente vinculados a empresas onde posteriormente o estudo decorreu). Além das 3 rondas de pré-teste realizadas, o inquérito foi analisado por colegas e docentes do PDSEO, que contribuíram com sugestões, o que permitiu a identificação de mais de 30 melhorias. A ferramenta foi, assim, sucessivamente reajustada, antes de ser aplicada sobre a amostra (Giddens, 1997; Creswell, 2014). Deste processo resultou a redução de secções e questões redundantes, a alteração/adaptação de determinadas respostas predefinidas, bem como a importante decisão relativamente à administração indireta do inquérito, face a dificuldades constatadas no preenchimento autónomo durante o pré-teste. Foi, assim, decidido que ele seria preenchido pela

equipa de investigação, mediante respostas concedidas pelos inquiridos¹⁰⁷ (metodologia similar à usada no estudo da DNEAP, 2018).

Definimos inicialmente que os inquiridos poderiam ser identificados pelas respetivas organizações dentro de um conjunto de funções que nos interessava analisar¹⁰⁸ (explicitadas na carta-convite) e que seriam selecionados em função da sua disponibilidade para participar no estudo (Casaca, 2012a; Creswell, 2014). A distribuição de inquéritos realizados nos 4 setores de atividade é ilustrada pelo Gráfico 4.

Gráfico 4 – Inquéritos Realizados por Setor de Atividade



Fonte: Elaboração própria

Conforme orientado por Giddens (1997), o inquérito¹⁰⁹ foi cuidadosamente construído para esta investigação e possui 2 partes:

- A parte introdutória, que contempla a apresentação do formulário, informações genéricas (participação voluntária, anónima e confidencial) e regras básicas de preenchimento;

¹⁰⁷ A equipa de investigação optou por proceder à leitura de toda a informação apresentada no inquérito (incluindo a parte introdutória) ao(à) inquirido(a). Após a leitura de cada pergunta e respetivas alternativas de resposta, o(a) inquirido(a) tinha a opção de selecionar a(s) mais relevante(s) ou adequada(s) à sua situação profissional/pessoal. Não afastamos a possibilidade de, face a dificuldades de perceção dos(as) inquiridos(as), o(a) inquiridor(a) ter explicado as opções de resposta de forma enviesada, mas, ainda assim, acreditamos que os dados recolhidos espelham a realidade constatada no terreno.

¹⁰⁸ Funções de interesse identificadas nas cartas-convite: telecomunicações – operador de *call center* e operador de loja; comércio a retalho – operador de caixa, repositor, agente de segurança e limpeza; hotelaria/restauração – funções de *front* (atendimento ao cliente/rececionista, bagageiro, empregado de mesa, empregado de bar, relações públicas, etc.) e *back office* (cozinha, copa, limpeza, logística, motorista, segurança, pessoal administrativo).

¹⁰⁹ Vide Apêndice 10 – Questionário sobre Trajetórias Profissionais.

- As questões, subdivididas em 6 secções, que permitiram avaliar 7 tópicos¹¹⁰, conforme resumido no Quadro 16.

Quadro 16 – Resumo das Questões do Inquérito

SECÇÃO	TÓPICOS	CONTEÚDO DAS QUESTÕES	N.º DE QUESTÕES
I	Caraterísticas sociodemográficas	Género; Idade; Antiguidade no mercado de trabalho; Nacionalidade; Naturalidade; Zona de residência; Estado civil; Escolaridade (próprio, cônjuge e ascendentes); Composição e situação económica do agregado familiar; Profissão (próprio, cônjuge e ascendentes); Redes de apoio.	15
II	Situação profissional atual	Função no atual emprego; Estágio de desenvolvimento da empresa; Antiguidade; Mecanismo de acesso ao emprego; Progressão na carreira.	7
III	Emprego atual ¹¹¹	Carga horária diária e semanal; Horário de trabalho; Salário e Benefícios; Caraterização do trabalho; Local de trabalho; Relação entre trabalho e saúde; Conciliação do trabalho com a vida pessoal; Satisfação com o emprego; Perspetivas; Segurança no emprego; Papel dos sindicatos.	45
IV	Situação contratual (atual e anteriores)	Tipos de contrato (atual e anteriores – quando aplicável), se aplicável; Motivos de inexistência de contrato (atual e anteriores – se aplicável); Perspetiva sobre o contrato atual.	6
V	Formação	Frequência em formação técnica/profissional; Curso(s); Formação no atual emprego.	7
VI	Opções e Perspetivas de vida	Centralidade do trabalho na vida do indivíduo; Perspetiva de vida (pessoal e profissional); Fontes alternativas de rendimento.	10
VII	Trajetória profissional	Avaliação da trajetória; Primeiro emprego e Estágios; Motivo de ingresso no mercado de trabalho; Situações profissionais anteriores e respetiva descrição; Desemprego.	18

Fonte: Elaboração própria

O Quadro 16 demonstra que o inquérito possui 108 questões, embora nem todas aplicáveis à generalidade dos respondentes (dependendo da respetiva trajetória profissional), e foi construído com base:

¹¹⁰ No inquérito, os tópicos VI e VII foram combinados numa única secção.

¹¹¹ A designação pretendida para esta secção era “Condições de Trabalho”, mas foi alterada, para evitar constrangimentos junto às organizações participantes no estudo.

- Na revisão de literatura (Webster, 2005; Bodibe, 2006; Casaca, 2012a; Kovács, 2013; Kalleberg, 2014; ILO, 2016), o que reforça a sua validade de conteúdo;
- Nas dimensões de segurança de Standing (2014);
- Em questionários de outros autores e instituições, relacionados com a temática do trabalho, emprego e condições laborais, como se apresenta no Quadro 17, realçando-se que algumas questões mereceram a devida adaptação ao contexto local. Conforme orientam as boas práticas, nos casos em que tal se revelou possível, foi solicitada a devida autorização aos autores dos questionários utilizados (Sarantakos, 1998).

Quadro 17 – Questionários Consultados no Âmbito da Investigação

AUTOR(A)	FERRAMENTA	CONTEXTO ORIGINAL DE APLICAÇÃO	AUTORIZAÇÃO PARA USO
Rebelo (2001)	“Inquérito à Experiência de Trabalho Anterior” (Tese de Doutoramento sobre Emprego Precário em Portugal)	Portugal	Foi formalmente solicitada autorização à autora para utilização da ferramenta (08/2019), mas não obtivemos <i>feedback</i> .
INE (2005)	“Questionário Principal” – Inquérito Integrado à Força de Trabalho (IFTRAB)	Moçambique	Questionário disponível no <i>site</i> do Instituto Nacional de Estatística de Moçambique, pelo que não foi solicitada autorização para a sua utilização, no âmbito desta investigação.
Kovács (2005)	“Questionário sobre Percursos Profissionais”	Portugal	A autorização para a utilização desta ferramenta foi obtida junto à autora, em setembro/2019.
Eurofound (2015a)	“ <i>European Working Conditions Survey</i> ”	União Europeia	Questionário disponível no <i>site</i> do Eurofound, pelo que não foi solicitada autorização para a sua utilização, no âmbito desta investigação.
Floriano (2018)	“Questionário para Jovens do Bairro Xipamanine” (Estudo sobre Empregabilidade Jovem)	Maputo	Foi formalmente solicitada autorização ao autor para utilização da ferramenta (08/2019), mas não obtivemos <i>feedback</i> .

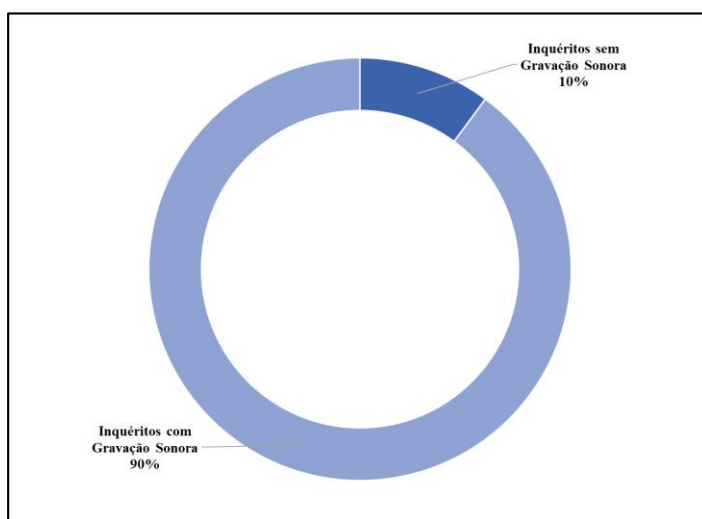
Fonte: Elaboração própria

As fontes bibliográficas de suporte a cada questão do inquérito e o respetivo enquadramento nas Dimensões de Segurança (Standing, 2014) encontram-se

identificados no Mapa Concetual de Dados¹¹². O formato das questões elencadas no inquérito varia entre aberto e fechado (Giddens, 1997), sendo este último predominante. As tipologias de resposta incluem: resposta única (forçada), múltiplas respostas, respostas em escala e listadas em matriz.

Os inquéritos foram aplicados por todos os elementos da equipa de investigação e, para incremento de precisão ao processo, decidimos que, sempre que possível (mediante anuência verbalmente expressa pelo respondente), o mesmo seria gravado (em áudio), solicitação à qual, conforme ilustrado pelo Gráfico 5, a maioria dos participantes anuiu.

Gráfico 5 – Inquéritos com e sem gravação sonora



Fonte: Elaboração própria

Neste estudo, a gravação sonora do inquérito possui dupla valência:

- Concede a possibilidade de revisão e validação do preenchimento pela investigadora principal, pois toda a interação audível entre inquiridor e inquirido encontra-se registada (Giddens, 1997);
- Permite a recolha de informação qualitativa enriquecedora para a análise, uma vez que a gravação do inquérito corresponde à realização de uma entrevista formal e estruturada. A ferramenta questionário transforma-se, assim, num “inquérito qualitativo”, ou seja, uma ferramenta eminentemente

¹¹² Vide Apêndice 11 - Mapa Concetual de Dados (formato eletrónico).

quantitativa permitiu a recolha de dados qualitativos, segundo nos recorda Giddens (1997: 818), pois “[n]ão há uma distinção clara entre os métodos de inquérito e as entrevistas, já que nos inquéritos, quando são conduzidos directamente [sic], o investigador entrevista, de facto...”. Esta questão remete-nos ao já referido carácter complementar de métodos e técnicas de recolha de dados (Sarantakos, 1998; Mason, 2002), conforme frisado no início do presente capítulo: um formulário de inquérito preenchido constitui uma fonte de dados quantitativos; a gravação do processo de recolha dessa informação corresponde a uma entrevista estruturada – informação qualitativa. Evidencia-se assim, a ausência de fronteiras rígidas entre os métodos, cabendo ao investigador a decisão de sobrepô-los, combiná-los ou afastá-los. Estamos cientes de que, embora a administração direta do inquérito pudesse gerar dados mais objetivos, não perturbados pela presença do investigador, o potencial enviesamento por esta causado foi compensado pela interação estabelecida e pela riqueza e profundidade da informação qualitativa recolhida (Giddens, 1997), conforme será apresentado no capítulo 6.

Além da gravação sonora, a intervenção de assistentes na aplicação de inquéritos impeliu à adoção de mecanismos adicionais de validação e controlo de dados, pelo que a investigadora:

- Após formar teoricamente os assistentes, permitiu-lhes observar a aplicação dos seus primeiros inquéritos, o que lhes concedeu uma compreensão mais profunda sobre o objetivo das questões;
- Observou a aplicação dos primeiros inquéritos dos assistentes, certificando-se da sua destreza;
- Esteve sempre presente no terreno e acompanhou o processo diretamente;
- Realizou posterior contacto telefónico aleatório com alguns dos inquiridos, uma vez que este dado foi solicitado no ato de inquérito e carregado na base de dados da investigação. O objetivo foi, exclusivamente, confirmar a participação do trabalhador no estudo.

O questionário foi aplicado de forma *cross sectional*, portanto, apenas uma vez a cada participante, num único momento (Creswell, 2014). A sua administração

foi presencial, individual, indireta e maioritariamente em língua portuguesa (embora tenha sido esporadicamente solicitada a realização em língua inglesa ou local, para facilitar a compreensão). Foi preenchido em papel e, previamente à aplicação, o inquiridor apresentou o objetivo genérico do estudo e do questionário. Os inquéritos registaram duração variável entre cerca de 15 minutos a 1 hora, conforme apresentado no Quadro 18. O mais longo foi realizado na hotelaria e o mais rápido, nas telecomunicações (facto que não está ligado ao setor, mas à trajetória profissional do inquirido). A equipa de investigação procurou imprimir celeridade e dinamismo ao processo, pois a maior parte dos inquéritos foi aplicada em contexto laboral e revelou-se necessário minimizar o tempo de paragem do trabalhador (quando aplicável).

Quadro 18 – Principais Notas sobre a Aplicação de Inquéritos

SETOR	PRINCIPAIS NOTAS	INQUÉRITOS GRAVADOS	DURAÇÃO MÁXIMA (a)	DURAÇÃO MÍNIMA (a)	DURAÇÃO MÉDIA (a)
Hotelaria	- Os inquiridos não tiveram a possibilidade de continuar a trabalhar durante o inquérito; - Inquiridor e inquirido estiveram sempre sentados durante a realização do inquérito; - Os inquéritos decorreram em contexto de trabalho – locais públicos (esplanada, restaurante, bar) ou privados (sala de reuniões, sala de fumadores) dos respetivos hotéis; - A conversação foi esporadicamente interrompida para atendimento de chamadas telefónicas ou colegas.	99%	01:17:28	00:16:20	00:31:57
Restauração	- Os inquiridos não tiveram a possibilidade de continuar a trabalhar durante o inquérito; - Inquiridor e inquirido estiveram sempre sentados durante a realização do inquérito; - Os inquéritos tanto decorreram em contexto de trabalho (esplanada, sala de refeições, sala privada, escritório), como fora deste; - A conversação foi esporadicamente interrompida para atendimento de chamadas telefónicas.	92%	00:57:24	00:15:03	00:27:24
Comércio a Retalho	- Operadores de loja e repositores tiveram a possibilidade de continuar a trabalhar durante o inquérito, mas trabalhadores de áreas como talho/peixaria, faturação, caixa, motorista de empilhadeira, dentre outros, foram forçados a interromper as suas atividades para resposta ao inquérito; - Inquiridor e inquirido estiveram em pé, na maior parte dos casos, durante a realização do inquérito; - Os inquéritos decorreram maioritariamente em loja, mas nalguns casos também no armazém, escritório ou fora do contexto de trabalho do inquirido; - A conversação foi esporadicamente interrompida para atendimento de chamadas telefónicas, colegas e clientes.	80%	00:53:41	00:16:13	00:26:42
Telecomunicações	- Os inquiridos não tiveram a possibilidade de continuar a trabalhar durante o inquérito; - Inquiridor e inquirido estiveram sempre sentados durante a realização do inquérito; - Os inquéritos a pessoal de loja tanto decorreram em contexto de trabalho (loja, sala de reuniões), como fora deste (pois, devido à pequena dimensão de algumas lojas, alguns inquéritos tiveram de ser realizados na rua – II273T16, II276T16, II277T16, II278T16, II279T16). No caso do <i>call center</i>, foram todos realizados em espaço (mais ou menos) privado neste departamento; - Baixo registo de interrupções ao processo; - Todos os inquéritos neste setor de atividade foram realizados na 2.ª fase do trabalho de campo.	95%	01:11:42	00:14:42	00:32:25

Fonte: Elaboração própria

Nota: (a) Duração em horas, baseada em 90% do total de inquéritos, isto é, nos que possuem gravação sonora

Realçamos que, sobretudo na 2.^a fase do trabalho de campo, por várias vezes não foi assegurada privacidade suficiente entre inquiridor e inquirido, tendo-se registado a presença de colegas e clientes, pelo que nem sempre a questão referente ao salário foi colocada verbalmente (opcionalmente, foi solicitado que o inquirido a preenchesse diretamente no formulário). Registámos, também, solicitação por parte de algumas empresas (sobretudo pelo receio relativamente ao conteúdo do inquérito, mesmo após análise ao formulário) para que os respetivos responsáveis de RH fossem inquiridos (II454R14, II284C14). Apesar do desconforto que esta situação nos causou, não houve nenhum inconveniente e o trabalho de campo decorreu sem sobressaltos.

As gravações sonoras dos inquéritos (que totalizam 230:18:28 horas) foram integralmente escutadas e, embora tenham sido apenas parcialmente transcritas, constituem importante fonte de informação qualitativa (conforme será apresentado ao longo do capítulo 6). A respetiva informação foi sistematizada numa matriz, o que permitiu a sua análise e agrupamento nas mesmas categorias e subcategorias (Bardin, 2018) que foram usadas para a análise de entrevistas. Nesta matriz foram incluídas notas adicionais do inquiridor (relacionadas com a postura, comportamento ou características da comunicação estabelecida e outras informações adicionais relevantes). Ao longo do capítulo 6, recorreremos à citação de excertos de inquéritos para exemplificar ou reforçar aspetos e estas serão apresentadas: em itálico; em fonte do tamanho do restante texto; sempre que se revelar necessário apresentar a questão de suporte, será exibida a negrito, entre parêntesis retos; cada citação será identificada pelo código do respetivo inquérito; quando referido pelo inquirido, o nome da organização será omitido e substituído pelo respetivo código.

A informação quantitativa recolhida através do inquérito foi codificada, organizada e carregada numa base de dados construída através do programa estatístico IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) e foi analisada através de medidas estatísticas consideradas relevantes e convenientes, em função do tipo específico de dados. Procedemos assim, a análise univariada (cálculo de frequências absolutas e percentuais, média aritmética, moda, máximos e mínimos, coeficiente de variação na análise salarial e desvio padrão)

e multivariada (com a realização de testes não paramétricos como o Qui-quadrado de Pearson, relevante na análise de causas da situação laboral precária; teste T de Student, para a comparação de médias entre o grupo de participantes precários e não precários; teste de Z de Wald e análise de variâncias – ANOVA, para a comparação de proporções, sobretudo no que se refere a elementos caracterizadores e condições do atual emprego), cujos resultados são apresentados e discutidos no capítulo 6. Na secção que se segue, descrevemos e apresentamos as técnicas de recolha de dados qualitativos.

5.5.2. Técnicas Qualitativas

Esta secção subdivide-se em 2 subsecções, que contemplam a descrição detalhada de 2 técnicas de recolha de dados eminentemente qualitativos, nomeadamente a entrevista e a observação etnográfica.

5.5.2.1. Entrevista

A entrevista constitui uma técnica relevante em estudos de caso e em situação de escassez de produção científica (Yin, 2018), como é o caso vertente. Permite que o investigador conheça o fenómeno com base nas experiências e pontos de vista dos entrevistados (Shah e Corley, 2006; Creswell, 2014; Yin, 2018). Trata-se de uma “encenação livre” e subjetiva de sentimentos e pensamentos do entrevistado, que alguns autores consideram capaz de produzir informação mais rica do que aquela que é gerada através do inquérito, embora haja maior dificuldade na comparabilidade das respostas (Giddens, 1997; Bardin, 2018).

Neste estudo, foram realizadas entrevistas individuais e (maioritariamente) presenciais a quatro grupos de atores sociais que considerámos relevantes para a compreensão do fenómeno do emprego precário em Maputo, nomeadamente:

- (i) Académicos e profissionais dos setores de atividade em análise (pertencentes ou não às organizações estudadas), através de entrevistas exploratórias;

- (ii) Instituições governamentais, supranacionais, internacionais e privadas, que desempenham papel relevante no mercado laboral em Moçambique e em Maputo, uma vez que as instituições do mercado de trabalho influenciam os investidores e a geração de emprego (ILO, 1999);
- (iii) Organizações participantes no estudo, representadas pelos respetivos responsáveis de Recursos Humanos, sócios-gerentes, chefes de Departamento, dentre outros;
- (iv) Trabalhadores dos setores de atividade em análise.

Entrevistar diferentes grupos de atores sociais permitiu-nos observar a mesma problemática por diferentes prismas e aprofundar conhecimentos sobre outros tópicos, direta ou indiretamente, relacionados com o objeto de estudo: o emprego precário em Maputo. Entrevistas semiestruturadas a diferentes *stakeholders* do mercado de trabalho em Moçambique constituem prática referida pela literatura (Galimberti, 2013; Dibben *et al.*, 2015; Machin e Sithoe, 2016; R. Castel-Branco, 2017; Floriano, 2018).

Passamos a descrever, de seguida e em detalhe, aspetos relacionados com as 4 tipologias de atores sociais entrevistados no âmbito desta investigação:

1. Previamente ao início do trabalho de campo, isto é, numa fase exploratória, abordámos um conjunto de académicos e profissionais dos setores de atividade em estudo, selecionados com base no seu relevante conhecimento (Rebelo, 2001; Lopes Henriques, 2006; Edralin, 2014) académico ou profissional sobre o mercado laboral moçambicano e questões conexas (legislação, educação/formação) e/ou conhecimento específico sobre as dinâmicas de funcionamento dos setores em estudo. Alguns dos entrevistados foram identificados pela investigadora (i) por possuírem trabalhos científicos enquadrados na temática em estudo, (ii) pela exposição através de cargos políticos relevantes para a compreensão de aspetos ligados à investigação, ou (iii) por possuírem conhecimento profundo sobre determinado setor de atividade. Paralelamente, gerou-se um processo “bola

de neve” e os entrevistados identificaram outras entidades relevantes, algumas das quais tivemos a oportunidade de entrevistar¹¹³.

As entrevistas exploratórias tinham o intuito de:

- Compreender especificidades do emprego e do mercado laboral em Moçambique;
- Validar e consolidar tópicos considerados relevantes durante a revisão de literatura e esclarecer dúvidas suscitadas neste processo;
- Identificar outras questões pertinentes ao estudo do tema, que pudessem não ter sido consideradas inicialmente;
- Facilitar o acesso a outros atores sociais relevantes.

Concluimos que, de facto, estas entrevistas permitiram não só cumprir com estes objetivos, como também expandir os horizontes da investigação e recolher um conjunto de referências de entidades, instituições e obras pertinentes ao estudo.

2. Através das entrevistas exploratórias e da revisão de literatura foram identificadas instituições que, por desempenharem um papel relevante no mercado de trabalho em Moçambique, possuem atividades, projetos e perspectivas que importava conhecer. Definimos inicialmente uma lista de pessoas-chave que nos interessava entrevistar nestas instituições, pelo seu papel preponderante na conceção e implementação de políticas e no desenvolvimento de projetos ligados ao emprego (e temas conexos) em Moçambique. Estabelecemos contactos preliminares com estes atores sociais, nos quais procedemos a um breve enquadramento sobre o objeto de estudo e objetivos da entrevista, que genericamente se orientavam para (i) conhecer as ações em curso e projetos futuros, relativamente a iniciativas de combate ao emprego precário em Moçambique, e (ii) perceber o ponto de vista das instituições sobre questões relacionadas (desemprego, trabalho informal, dentre outros) com esta problemática. De forma mais específica:

¹¹³ As entidades que não puderam ser entrevistadas nesta fase, sobretudo devido à limitação de tempo, foram listadas numa base de dados, para eventuais contactos posteriores.

- As entrevistas a instituições de tutela do emprego em Moçambique visavam aprofundar o conhecimento sobre os esforços do GdM relacionados com a problemática do emprego e da precariedade laboral, bem como as suas perspetivas em relação ao mercado de trabalho em Moçambique e em Maputo (em particular);
- As entrevistas a entidades privadas, supranacionais e internacionais visavam aprofundar o conhecimento sobre (i) iniciativas em curso no mercado laboral em Moçambique (especificamente em Maputo), (ii) o seu ponto de vista sobre a problemática do emprego neste país e perspetivas futuras.

Além de cumprirem com estas pretensões, à semelhança do que sucedera nas entrevistas exploratórias, também estas nos permitiram esclarecer dúvidas, identificar áreas adicionais e relevantes para a investigação, confirmar (ou não) os elementos de pesquisa até então considerados e facilitar o acesso a outras instituições relevantes do mercado laboral. É de realçar que, apesar do receio inicial sobre a receptividade por parte das instituições identificadas, os contactos sucederam de forma célere, em “bola de neve”¹¹⁴. Registámos disponibilidade e abertura por parte das entidades às quais nos dirigimos, inclusive do atual Secretário de Estado da Juventude e Emprego (Exmo. Dr. Oswaldo Petersburgo, que renovou o mandato, após ter desempenhado funções no anterior Governo, como Vice-Ministro do Trabalho, Emprego e Segurança Social), cuja entrevista foi apenas inviabilizada por indisponibilidade de agenda. Portanto, à exceção da anterior Ministra do Trabalho, Emprego e Segurança Social (Exma. Dra. Vitória Diogo), os demais contactados anuíram à realização da entrevista.

3. No âmbito desta investigação, foi formalmente solicitada, às organizações participantes, uma entrevista com o responsável da empresa (ou de RH), que assim constitui o 3.º grupo de atores sociais entrevistados. Nos casos em que

¹¹⁴ Em determinadas ocasiões, quando os entrevistados questionavam sobre os passos subsequentes da investigação e tomavam conhecimento da nossa intenção de contactar alguma instituição pertencente à sua rede de contactos, predispunham-se a fazer, pessoalmente, uma abordagem inicial junto ao responsável da mesma, o que facilitou o processo.

houve anuência e disponibilidade para o efeito, esta entrevista decorreu no início ou no fim do trabalho de campo e visou a obtenção de informações sobre a organização e práticas de gestão da respetiva força laboral (conforme proposto por Kovács *et al.*, 2014) e, quando possível, considerações genéricas sobre o emprego na área de atividade.

4. Não obstante a indubitável importância dos anteriores grupos de atores sociais, as entrevistas a trabalhadores dos setores de atividade em análise revestiram-se de particular relevância ao estudo, se considerarmos a temática, objetivos e questões de investigação. No estudo da precariedade, entrevistas a trabalhadores afiguram-se fundamentais para “...a compreensão mais profunda da diversidade de percursos de inserção no mercado de trabalho e das suas implicações nos modelos e projetos de vida” (Kovács, 2013: 9). Assim, constituíam principais objetivos destas entrevistas:

- Aprofundar o conhecimento sobre a trajetória profissional do trabalhador, ao explorar em detalhe as suas experiências anteriores, no intuito de identificar e caracterizar as trajetórias mais representativas (Kovács, 2013);
- Conhecer o ponto de vista dos trabalhadores em relação ao mercado laboral em Maputo, através das suas próprias experiências (condições de trabalho, níveis percecionados de segurança no emprego, etc.);
- Explorar elementos ligados à atual experiência laboral, extensivos à respetiva influência sobre a vida privada do trabalhador, pois, uma vez que o trabalho constitui elemento fundamental de integração profissional e social (Rebelo, 2001), é esperado que também influencie a vida privada (Kovács, 2013; Carmo e Matias, 2019);
- Aprofundar o conhecimento sobre a história pessoal do trabalhador (influência do agregado familiar, redes de apoio, historial de educação/formação, ingresso no mercado laboral, situações de migração interna/êxodo rural, etc.), na tentativa de avaliar o seu impacto na trajetória profissional;

- Conhecer as percepções do trabalhador sobre a sua vida profissional (satisfação, motivação, perspetivas).

Realçamos que, à semelhança do inquérito, as entrevistas a trabalhadores contemplavam questões que visavam a recolha de informação relacionada com todos os objetivos específicos e questões de investigação, sem exceção. Além de relevante e volumosa informação qualitativa recolhida, numa ótica de complementaridade entre técnicas, permitiram a confirmação e validação de parte dos dados recolhidos através do inquérito.

No âmbito desta investigação, considerando os 4 grupos de interlocutores anteriormente descritos, realizaram-se 102 entrevistas, conforme sintetizado na Tabela 5.

Tabela 5 – Número e Tipologia de Entrevistas Realizadas

Tipo de Entrevista	Pré-Teste	Fase Exploratória (2019)	1.ª Fase (2020)	2.ª Fase (2021)	TOTAL
Exploratória	0	8	0	0	8
Instituições do Mercado de Trabalho	0	0	8	0	8
Organizações	0	0	4	11	15
Trabalhadores	2 (a)	0	45	24	71
TOTAL	2	8	57	35	102

Fonte: Elaboração própria

Nota:

- (a) O pré-teste de entrevista (que incidiu sobre trabalhadores que tinham realizado o do inquérito) serviu exclusivamente para melhoria e adaptação do instrumento (redução, correção e adequação de questões ao contexto local). Conforme referido em 5.3. (Processo de Recolha de Dados), estas 2 entrevistas não foram consideradas no âmbito da análise de dados. Portanto, os resultados apresentados no capítulo 6 baseiam-se nas 69 entrevistas realizadas na 1.ª e 2.ª fases do trabalho de campo.

Relativamente ao número de entrevistados em cada grupo de interlocutores:

- As entrevistas exploratórias e às instituições do mercado de trabalho não tinham um número predefinido mínimo de entrevistados, tendo o processo decorrido por efeito “bola de neve” (Casaca, 2012a; Lopes *et al.*, 2017; Yin, 2018; Carmo e Matias, 2019). Em ambos os casos, foram apenas inicialmente identificadas entidades ou instituições de interesse à investigação;

- No caso das organizações, foi definido que, em princípio, seria entrevistado o responsável ou o diretor de RH e, portanto, o número de entrevistados seria equivalente ao de empresas participantes no estudo, o que nem sempre ocorreu;
- Em relação aos trabalhadores, foram estimadas 40 entrevistas (este objetivo quantitativo inicial foi distribuído pelo número de organizações participantes no estudo), correspondentes a 10% dos inquéritos primitivamente estimados. Considerámos, para este efeito, o pressuposto apresentado na literatura, de que a amostra na fase de entrevista deve ser substancialmente menor que a do questionário (Creswell, 2014; Yin, 2018). Contudo, no terreno, registámos uma variação (positiva) sobre este objetivo inicial, uma vez que o mecanismo de pré-seleção para a entrevista foi o inquérito, que ditou a existência de elementos interessantes por aprofundar: desde diversas tipologias de trajetória profissional a situações relacionadas com as condições de trabalho (na atual ou anteriores experiências), que não pudemos, nem quisemos, ignorar.

Em termos de duração, procurámos que as entrevistas aos 4 grupos de interlocutores não excedessem 1 hora, conforme recomendado pela literatura (Yin, 2018). Na prática, registámos bastante variação na duração, conforme apresentado na Tabela 6: as mais longas foram as exploratórias e as mais curtas foram as entrevistas a responsáveis de RH/organizações.

Tabela 6 – Duração das Entrevistas

	Exploratórias	Instituições do Mercado de Trabalho	Organizações	Trabalhadores
Entrevistas Gravadas	88%	100%	64%	100%
Duração Máxima (a)	01:50:30	00:59:26	00:36:31	01:01:43
Duração Mínima (a)	00:27:26	00:16:12	00:06:16	00:18:08
Duração Média (a)	00:57:38	00:41:33	00:17:12	00:33:46

Fonte: Elaboração própria

Nota: (a) Duração em horas.

Os dados apresentados na Tabela 6 baseiam-se exclusivamente em entrevistas gravadas (o que era opcional para todos os interlocutores, à exceção dos trabalhadores) e denotam a relutância dos responsáveis de empresas (ou de

RH)¹¹⁵ no processo de gravação. As entrevistas gravadas no âmbito desta investigação totalizam 53:40:00h e foram integralmente escutadas, transcritas e analisadas, conforme será reportado no capítulo 6 (Apresentação e Discussão de Resultados). A transcrição constituiu ponto de partida para a análise de conteúdo (Bardin, 2018). Não obstante a busca por categorias e subcategorias capazes de permitir uma análise uniforme do material disponível, mantivemos presente que “[o] acontecimento, o acidente e a raridade possuem, por vezes, um sentido muito forte que não deve ser abafado” (*idem*: 143).

Do processo de análise de informação qualitativa foram, neste estudo, identificadas 12 categorias (mercado laboral; emprego atual; salário, carga horária e benefícios; contratos de trabalho; condições de trabalho; satisfação com o emprego; insegurança no emprego; trajetória profissional; autopercepção sobre a trajetória profissional; desemprego; consequências da precariedade e diversos) e 76 subcategorias¹¹⁶. Ao longo do capítulo 6, recorreremos à citação de excertos de entrevista para exemplificar ou reforçar aspetos. Estas serão apresentadas: em itálico; em fonte do tamanho do restante texto; sempre que se revelar necessário apresentar a questão de suporte, será exibida a negrito, entre parêntesis retos; cada citação será identificada pelo código da respetiva entrevista e, quando necessário, determinados entrevistados serão identificados pelas suas instituições, cargos ou funções. Se referido pelo entrevistado durante a conversa, o nome da organização será omitido e substituído pelo respetivo código.

Sem exceção, todas as entrevistas conduzidas no âmbito desta investigação foram semiestruturadas, seguindo um conjunto de tópicos que a investigadora considerou pertinente aprofundar, elencados em diferentes guiões¹¹⁷. Os guiões de entrevista foram construídos com base nos objetivos específicos e

¹¹⁵ Sempre que estas entrevistas aconteceram no fim do trabalho de campo, registou-se uma tendência natural dos entrevistados para solicitar *feedback* sobre as situações constatadas no terreno. Limitámo-nos a tecer considerações genéricas sobre o número de trabalhadores participantes, recetividade e desafios constatados (mais bem explicados em 5.6.), com a promessa de partilha da tese com as respetivas empresas.

¹¹⁶ Vide Apêndice 12 – Quadro 4 – Análise de Conteúdo: categorias e subcategorias.

¹¹⁷ Cada tópico apresenta um conjunto de questões que ajudou a direcionar a entrevista. Não se revelou possível, nem necessário, colocar todas as questões elencadas no guião, tendo estas variado consoante o rumo da conversa.

questões de investigação e justificados pela revisão de literatura. Conforme revela o Quadro 19, encontram-se neles questões comuns a diferentes interlocutores, assim como diferentes questões (dirigidas a diferentes interlocutores) com o mesmo objetivo.

Quadro 19 – Elementos sobre os Guiões de Entrevista

	ENTREVISTA			
	Exploratória ¹¹⁸	Instituições do Mercado de Trabalho ¹¹⁹	Organizações ¹²⁰	Trabalhadores ¹²¹
Origem das Questões	Revisão de literatura	Análise documental, com particular enfoque para documentos oficiais (INE, 2011, 2014a, 2014b, 2015, 2016, 2017, 2019; MITESS, 2016a, 2016b)	Revisão de literatura	Revisão de literatura Questionários de outros autores ou instituições (IFTRAB, 2005; Kovács, 2005; Eurofound, 2015a)
Principais Tópicos	Académicos: – Caraterização do mercado de trabalho, da força laboral e perspetivas sobre o emprego em Moçambique; – Lei de Trabalho e Política de Emprego; – Qualidade do Emprego e Trabalho Digno; – Influência da educação e formação sobre o emprego; – Precariedade laboral; – Desemprego; – Avaliação do papel do Governo na questão do emprego; – Dificuldades de acesso ao terreno.	OMT / Secretaria de Estado da Juventude e Emprego / Outras Instituições: – Caraterização do mercado de trabalho, da força laboral e perspetivas sobre o emprego em Moçambique; – Lei de Trabalho e Política de Emprego; – Qualidade do Emprego e Trabalho Digno; – Influência da educação e formação sobre o emprego; – Trabalho Informal e Desemprego; – Precariedade laboral; – Prioridades e projetos do Governo na questão do emprego.	– Caraterização do mercado de trabalho e força laboral (específica do setor); – Caraterização da empresa; – Políticas de GRH; – Formas de emprego precário.	– História Pessoal; – História Profissional; – Contratos de Trabalho e Descrição de Funções; – Diferenciação entre Precários e Não Precários; – Condições de Trabalho; – Segurança no Emprego; – Satisfação com o Emprego; – Consequências da Precariedade; – Perspetivas de Vida (pessoal e profissional).
	Profissionais: – Caraterização do mercado de trabalho e da força laboral (do setor); – Políticas de GRH; – Formas de emprego precário.	(acréscimos para) IFPELAC / INEP: – Missão da instituição no mercado laboral e medição da empregabilidade.		

Fonte: Elaboração própria

Notas:

- Nas entrevistas a Instituições do Mercado de Trabalho, foram adicionalmente colocadas questões específicas sobre as respetivas instituições;
- Entrevistas exploratórias a profissionais e entrevistas a organizações seguiram praticamente o mesmo guião.

¹¹⁸ Vide Apêndice 13 - Guião de Entrevista Exploratória a Académicos, Organizações e Profissionais.

¹¹⁹ Vide Apêndice 14 - Guião de Entrevista a Instituições do Mercado de Trabalho.

¹²⁰ Vide Apêndice 13 - Guião de Entrevista Exploratória a Académicos, Organizações e Profissionais.

¹²¹ Vide Apêndice 15 - Guião de Entrevista a Trabalhadores.

O Quadro 20 resume aspetos referentes a 3 dos 4 grupos¹²² de interlocutores entrevistados no âmbito deste estudo:

Quadro 20 – Elementos sobre Entrevistas Exploratórias, a Instituições do Mercado de Trabalho e a Organizações

N.º	Data	Código de Entrevista	Filiação Institucional / Organização	Relevância para o Estudo	Dados Recolhidos
EXPLORATÓRIAS					
1	27/06/2019	EEXP001	Queens Mary University (Londres); Universidade Nova de Lisboa; IZA – Institute of Labor Economics (Alemanha)	– Investigador sobre o mercado de trabalho em Moçambique (vertente <i>Big Data</i>); – Parceria com o Observatório do Mercado de Trabalho (OMT); – Colabora com a OIT Moçambique	Notas escritas
2	24/09/2019	EEXP002	UP – Universidade Pedagógica (Moçambique)	– Ex-Ministro da Educação e Desenvolvimento Humano (V Legislatura); – Reitor da Universidade Pedagógica (desde 11/2016)	Gravação Sonora + Notas escritas
3	26/09/2019	EEXP003	ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão (Lisboa); IESE – Instituto de Estudos Sociais e Económicos (Moçambique)	– Investigador do IESE; – Docente no Doutoramento em Estudos de Desenvolvimento do ISEG; – Coautor do livro “Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique” (Ali <i>et al.</i>, 2017)	
4	04/11/2019	EEXP004	IESE – Instituto de Estudos Sociais e Económicos (Moçambique)	– Investigadora do IESE especificamente sobre questões ligadas ao mercado laboral; – Coautora do livro “Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique” (Ali <i>et al.</i>, 2017)	
5	11/12/2019	EEXP005	UNU-Wider – Universidade das Nações Unidas; UEM – Universidade Eduardo Mondlane (Maputo)	– Economista; – Investigador sobre o mercado laboral em Moçambique (estudos quantitativos) na vertente do emprego e empregabilidade (DNEAP, 2018; Jones <i>et al.</i>, 2019)	
6	15/12/2019	EEXP006	Empresa de telecomunicações	– Ex-quadro sénior da Direção de Recursos Humanos de uma empresa de telefonia móvel	Gravação sonora (parcial) + Notas Escritas
7	17/12/2019	EEXP007	Universidade São Tomás de Moçambique	– Jurista; – Ativista social para questões de direitos humanos; – Docente universitário de Direito Laboral	Gravação sonora + Notas escritas
8	08/02/2020	EEXP008	Cadeia de lojas de comércio a retalho	– Gerente de loja; – Ampla experiência no setor de comércio a retalho	Gravação sonora (parcial) + Notas Escritas

¹²² Considerando a volumetria de entrevistas a trabalhadores, esta informação é apresentada no Apêndice 16 – Quadro 5 - Elementos sobre Entrevistas a Trabalhadores.

N.º	Data	Código de Entrevista	Filiação Institucional / Organização	Relevância para o Estudo	Dados Recolhidos
INSTITUIÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO					
9	07/02/2020	EIMT009	Banco Mundial	– Responsável pela área de Emprego do Banco Mundial em Moçambique	Gravação Sonora (parcial) + Notas Escritas
10	20/02/2020	EIMT010	Contact (Empresa de trabalho temporário)	– Diretora-geral da Contact; – Gestão do <i>call center</i> da Empresa de Telecomunicações B	Gravação Sonora + Notas Escritas
11	12/03/2020	EIMT011	INEP (Instituto Nacional de Emprego)	– Diretor-geral do INEP	Gravação Sonora (parcial) + Notas Escritas
12	16/03/2020	EIMT012		– Chefe do Departamento de Emprego do INEP	Gravação Sonora + Notas Escritas
13	17/03/2020	EIMT013	ILO/OIT	– Representante da OIT em Moçambique	
14	24/03/2020	EIMT014	DFID (Department for International Development – UK Embassy (Maputo))	– Gestora na área de emprego do DFID	Gravação Sonora + Notas Escritas
15	27/03/2020	EIMT015	IFPELAC (Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo)	– Diretor-geral do IFPELAC	Gravação Sonora (parcial) + Notas Escritas
16	20/04/2020	EIMT016	Ministério do Trabalho e Segurança Social	– Diretora da Direção Nacional de Observação do Mercado de Trabalho	Gravação Sonora + Notas Escritas
ORGANIZAÇÕES					
17	24/02/2020	ERE017	Restaurante A	Sócia-gerente	Gravação Sonora + Notas Escritas
18	28/02/2020	ERE018	Hotel A	Responsável de Recursos Humanos	
19	04/03/2020	ERE019	Grande superfície A	Responsável de Recursos Humanos	Notas Escritas
20	23/03/2020	ERE020	Restaurante B	<i>Chef</i> e sócio	
21	09/03/2021	ERE021	Empresa de telecomunicações A	Técnica de Recursos Humanos	Gravação Sonora + Notas Escritas
22		ERE022		Chefe de Departamento – Linha do Cliente	
23	11/03/2021	ERE023	Hotel B	Chefe de Turno	Notas Escritas
24	18/03/2021	ERE024	Restaurante D	Responsável de Recursos Humanos	
25	25/03/2021	ERE025	Hotel C	Responsável de Recursos Humanos	Gravação Sonora + Notas Escritas
26	05/04/2021	ERE026	Restaurante H	Responsável de Recursos Humanos	
27	14/04/2021	ERE027	Cadeia de lojas B	Responsável Comercial	Notas Escritas

N.º	Data	Código de Entrevista	Filiação Institucional / Organização	Relevância para o Estudo	Dados Recolhidos
28	29/04/2021	ERE028	Grande superfície E	Chefe de Departamento de Recursos Humanos	
29	07/05/2021	ERE029	Empresa de telecomunicações B	Gestor – <i>call center</i>	Gravação Sonora + Notas Escritas
30	10/05/2021	ERE030	Hotel D	Diretor-geral	
31	10/05/2021	ERE031	Hotel E	Diretora de Recursos Humanos	

Fonte: Elaboração própria

Notas:

- À exceção da entrevista n.º 1, que se realizou em Lisboa, todas as outras foram realizadas em Maputo;
- À exceção da entrevista n.º 14, realizada à distância, todas as outras decorreram presencialmente;
- À exceção da entrevista n.º 11 (que decorreu na presença do entrevistado n.º 12), todas as outras foram individuais;
- À exceção das entrevistas n.º 1 e 9, todas as outras foram realizadas em contexto de trabalho (ou teletrabalho) para os entrevistados.

Cada entrevista foi precedida de uma preparação prévia, por forma a maximizar a oportunidade e explorar os temas mais relevantes¹²³. Tivemos o cuidado de (i) definir antecipadamente os principais tópicos para cada interlocutor, (ii) assegurar a disponibilidade de materiais necessários¹²⁴ e, (iii) no caso específico de entrevistas a atores do mercado de trabalho e organizações, houve o cuidado de obter conhecimento básico sobre as respetivas instituições.

Todas as entrevistas realizadas no âmbito desta investigação foram agendadas de acordo com a disponibilidade dos entrevistados e, sem exceção, assegurámos aos nossos interlocutores sigilo e confidencialidade sobre a sua identidade (embora o único caso em que houve lugar à assinatura de “Declaração de Consentimento Informado” tenha sido nas entrevistas a trabalhadores). Com a devida anuência, e conforme referido no Quadro 20, muitas das entrevistas foram gravadas, total ou parcialmente (a gravação parcial deveu-se a problemas técnicos com o gravador – pouco frequente – ou à solicitação dos entrevistados para que determinadas partes da conversa não fossem registadas – mais frequente). Em todas as entrevistas, a gravação sonora foi combinada com notas escritas (sem comprometer a interação estabelecida com o entrevistado), particularmente úteis em transcrições onde há registo de ruído ambiente, gravações parciais ou como fonte de informação complementar.

Toda a informação recolhida durante as entrevistas foi organizada e integralmente transcrita, visando a devida análise de conteúdo (Bardin, 2018; Yin, 2018), que consiste no “...conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (Bardin, 2018: 40). Esta tem por base a definição de categorias e subcategorias, que, no caso vertente, respeitaram os princípios definidos por Bardin (2018): homogeneidade, exaustividade, exclusividade, objetividade, adequação e pertinência, bem como o critério de saturação de informação (Shah e Corley, 2006; Creswell, 2014; Floriano,

¹²³ Vide Apêndice 17 – Quadro 6 – Etapas Prévias às Entrevistas.

¹²⁴ Materiais: gravador, bloco de notas, guião de entrevista, Declaração de Consentimento Informado (nos casos aplicáveis), guião de inquérito (no caso de trabalhadores).

2018). Os resultados referentes à análise de conteúdo de entrevistas são apresentados e discutidos no capítulo 6, combinados com a informação quantitativa.

Considerando a preponderância dos trabalhadores participantes neste estudo, por inerência ao tema em apreço, descrevem-se, de seguida, aspetos específicos às 69 entrevistas que constituíram a sua 2.^a etapa de intervenção no estudo, uma vez que já tinham participado no inquérito¹²⁵. O processo de seleção para entrevista baseou-se no facto de:

- Se encontrarem e/ou já terem estado em formas de emprego precário;
 - Reportarem situações interessantes na sua trajetória profissional, como:
 - Passagem por diferentes áreas de atividade;
 - Combinação de atividades formal/informal;
 - Alternância de períodos de emprego e desemprego e/ou desemprego de longa duração, bem como experiências prolongadas de emprego sem contrato (anteriores ou atual);
 - Situações de assédio/discriminação ou parcas condições de trabalho;
 - Experiência de trabalho internacional (normalmente em situação de precariedade ou informalidade);
 - Abandono repentino de situações profissionais estáveis;
 - Emprego pós-reforma ou ingresso prematuro no mercado de trabalho (trabalho infantil).
 - Se encontrarem em situação de desfasamento entre a área profissional e de formação ou demasiada qualificação para a função atual (sobrequalificação).
- Com base nestes pressupostos, a equipa de investigação reunia-se ao fim de cada dia no terreno (após a realização de inquéritos), para ponderar e discutir sobre o conjunto de trabalhadores pré-selecionados para a 2.^a etapa, que eram convidados para entrevista com a investigadora principal, à qual compareciam de acordo com a sua disponibilidade (considerando a procura pelos seus serviços e/ou permissão da chefia). Tal como sucedera na fase de inquérito, as entrevistas a trabalhadores distribuíram-se uniformemente ao

¹²⁵ Vide Figura 2 (5.3. – Processo de Recolha de Dados).

longo do dia ou do período autorizado para a nossa presença no terreno. Tratando-se de um 2.º contacto entre a equipa de investigação e o trabalhador, foi notória a maior abertura ao diálogo e, invariavelmente, a adição de importantes detalhes sobre situações anteriormente questionadas no inquérito.

Em termos de procedimento, antes de cada entrevista, a investigadora recordava o objetivo genérico do estudo e da entrevista, apresentando-a como etapa complementar e de aprofundamento da anterior. Os participantes, voluntariamente, liam e assinavam a DCI de Entrevista, que incluía a obrigatoriedade de gravação sonora da conversa (tendo-se registado apenas um caso de recusa à gravação e que, por essa razão, não prosseguiu nesta etapa – IC076C1). Apesar de existir um guião de tópicos e questões orientadoras, sentimo-nos constantemente desafiados, face à interação com o entrevistado, mas também em função do seu grau de escolaridade ou de perceção, a adequar linguagem e questões (por forma, regra geral, a simplificá-las, procurando reduzir o enviesamento das respostas). Por outro lado, a seleção de perfis distintos de trabalhadores para entrevista compeliu à variação das questões colocadas:

- Os que possuíam anteriores experiências de trabalho permitiram-nos explorá-las através de questões relacionadas com essa trajetória (contratos, períodos de desemprego, condições de trabalho, etc.);
- Os que se encontravam na 1.ª experiência de emprego permitiram-nos explorar sobretudo questões ligadas às condições de trabalho e à atual experiência de precariedade (quando aplicável), anteriores passagens por trabalho informal, dentre outros elementos.

Independentemente do setor de atividade, todas as entrevistas a trabalhadores obedeceram a determinadas características comuns:

- Foram presenciais e individuais;
- Conduzidas exclusivamente pela investigadora principal (ainda que, por vezes, na presença, mas sem intervenção, de um dos assistentes de investigação);

- Ocorreram em contexto de trabalho para os entrevistados e foi permitida a interrupção da conversação para atendimento de chamadas telefónicas (de clientes ou colegas) relacionadas com assuntos de trabalho;
- Independentemente da função, não permitimos que o entrevistado continuasse a desempenhar a sua atividade profissional durante a entrevista (contrariamente ao que sucedera durante alguns inquéritos), por forma a garantir um diálogo mais profícuo. Procurámos que as entrevistas fossem realizadas, dentro dos espaços que nos foram disponibilizados pelas empresas, naqueles que favoreciam a criação de um ambiente mais intimista e reservado.

Resumimos, no Quadro 21, as especificidades das entrevistas em cada setor de atividade.

Quadro 21 – Principais Notas sobre Entrevistas a Trabalhadores

Setor	Principais Notas	N.º de Entrevistas	Duração Máxima (a)	Duração Mínima (a)	Duração Média (a)
Hotelaria	– Entrevistador e entrevistado expostos à presença esporádica de clientes, colegas e da chefia do entrevistado; – Entrevistas realizadas em espaços públicos e privados (hotelaria – esplanada, sala de fumadores, sala de reuniões; restauração – esplanada, sala de refeições, sala privada e escritório);	11	00:59:01	00:20:21	00:33:35
Restauração	– Entrevistador e entrevistado estiveram sempre sentados durante a entrevista.	19	00:57:57	00:18:08	00:33:37
Comércio a Retalho	– O local onde a entrevista foi realizada influenciou outros elementos: – Em loja – entrevistador e entrevistado estiveram sempre em pé, na presença esporádica de clientes, colegas e da chefia do entrevistado; – No armazém – entrevistador e entrevistado estiveram sempre sentados, num espaço mais reservado. – Todas as entrevistas neste setor foram realizadas na 1.ª fase do trabalho de campo.	26	00:53:46	00:18:49	00:30:19

Setor	Principais Notas	N.º de Entrevistas	Duração Máxima (a)	Duração Mínima (a)	Duração Média (a)
Telecomunicações	– O local onde a entrevista foi realizada influenciou outros elementos: – Na empresa A, houve total privacidade e as entrevistas foram realizadas numa sala de reuniões do <i>call center</i>. Não foram entrevistados operadores de loja; – Na empresa B, foram entrevistados operadores de loja (na sala de reuniões ou na própria loja). As entrevistas a operadores de <i>call center</i> ocorreram num espaço não completamente privado. – Todas as entrevistas neste setor foram realizadas na 2.ª fase do trabalho de campo.	13	01:01:43	00:19:14	00:41:00

Fonte: Elaboração própria

Nota: (a) Duração em horas.

O Quadro 21 revela que as entrevistas a trabalhadores duraram, em média, pouco mais de meia hora. Houve sempre a preocupação em equilibrar o tempo de entrevista, com a necessidade de assegurar um clima de confiança e de permitir ao entrevistado responder sem constrangimentos às questões colocadas. Acreditamos que a duração destas entrevistas tenha sido negativamente afetada por terem ocorrido durante o horário laboral e após ter havido, dias antes, uma 1.ª interrupção, para participação no inquérito.

Ressalvamos que todas as entrevistas a trabalhadores foram gravadas, uma vez que, conforme referido, esta gravação não era opcional, mas antes condição *sine qua non*. Em geral, foram tomadas poucas notas escritas, porque se revelou necessário que o entrevistador mantivesse o foco no entrevistado, para facilitar a partilha de informação relevante e mais aprofundada. Por outro lado, esta foi uma das estratégias encontradas para que o trabalhador distinguisse a 1.ª e a 2.ª etapa do estudo e se sentisse mais confortável em desenvolver as suas respostas.

5.5.2.2. *Observação Etnográfica*

Trata-se de uma técnica incontornável em estudos de caso (Yin, 2018), que se materializa em notas tomadas pelo investigador sobre comportamentos e

atividades dos sujeitos, que são relevantes para a geração de informação (Creswell, 2014; Lopes *et al.*, 2017; Yin, 2018). A observação em contexto organizacional permite o acesso a “...espaços e comportamentos inacessíveis através de entrevistas formais” (Smith, 1998: 416, tradução própria).

Nesta investigação, a observação foi particularmente relevante para:

- Aprofundar e complementar o conhecimento da realidade em que operam os trabalhadores e verificar *in loco* algumas das condições de trabalho reportadas em inquérito ou entrevista;
- Compreender especificidades de funcionamento das organizações estudadas;
- Verificar a existência de elementos visíveis de distinção entre trabalhadores precários e não precários (uniformes, equipamentos, tarefas, tipo de supervisão, etc.);
- Complementar e enriquecer a informação recolhida por outras técnicas.

A observação traduziu-se num processo transversal e contínuo, que ocorreu em todas as fases e etapas do trabalho de campo (tanto durante a recolha de dados quantitativos, como qualitativos, incluindo durante os encontros preliminares com responsáveis de empresas ou de RH). Contudo, não chegou a ser realizada de forma independente, isto é, em momentos em que não estivesse em causa a realização de inquérito ou de entrevista. Limitou-se a espaços físicos e processos de trabalho cujo acesso nos foi concedido pelas organizações participantes na investigação, sendo que a fraca abertura à participação em estudos académicos materializou-se num acesso limitado ao terreno.

Os espaços físicos em que a recolha de dados ocorreu, a nível das organizações, variou de acordo com regras e especificidades de cada uma e em função da área de atividade (conforme apresentado nos Quadros 18 e 21), que nos induziram a diferentes cenários, ambientes, sons e ruídos. Em suma, a observação etnográfica realizada nesta investigação materializou-se em:

- Notas escritas e orais (posteriormente transcritas), compiladas em diários de campo. As notas escritas foram fundamentais nos casos em que registámos deficiência técnica do equipamento de gravação sonora ou demasiado ruído;
- Gravações sonoras específicas de determinados contextos de trabalho;

- Fotografias dos locais estudados, algumas das quais são apresentadas no presente capítulo, bem como no seguinte.

O facto de a investigação ter incidido sobre algumas empresas de funcionamento ininterrupto conferiu-nos a possibilidade de realizar observação ao funcionamento em diferentes turnos e, assim, construir uma visão mais abrangente sobre a respetiva dinâmica de funcionamento.

5.5.3. *Análise Documental*

Além das técnicas de génese qualitativa e quantitativa anteriormente descritas, neste estudo, procedeu-se ainda a análise documental, técnica que consiste no recurso a documentos oficiais, como leis, bases de dados estatísticas, dentre outros (Giddens, 1997). Esta investigação fez uso intensivo de diversos instrumentos legais (leis e regulamentos), documentos oficiais e estatísticas produzidas pelo GdM e por instituições internacionais (PNUD, ILO, Transparência Internacional, etc.), bem como de artigos de imprensa. A informação recolhida por esta via auxiliou na contextualização da investigação (*vide* 4.3. – Moçambique e Maputo) e providenciou importante enquadramento a dados analisados e discutidos no capítulo 6.

Terminamos aqui a apresentação das técnicas de recolha de dados que foram usadas neste estudo. O subcapítulo que se segue resume os principais constrangimentos e desafios com que nos deparámos antes e durante o trabalho de campo.

5.6. *Constrangimentos do Trabalho Empírico*

Antes e durante os 6 meses pelos quais se estendeu o trabalho de campo, fomos confrontados com uma série de desafios que seguidamente apresentamos, subdivididos entre os que constatámos (i) na fase de preparação de acesso ao terreno e (ii) durante a recolha de dados. Salientamos que, tal como sugerido por Mason (2002), procurámos ser flexíveis na resolução de todas as questões que, não tendo sido previamente antecipadas, surgiram ao longo do processo de pesquisa.

5.6.1. Constrangimentos no Acesso ao Terreno

Os desafios com que nos deparamos no acesso ao terreno resumem-se em 4: ausência de resposta e fraco interesse em participar no estudo, dificuldades de agenda, pandemia e assédio.

Em primeiro lugar, e tal como antecipado pelas entrevistas exploratórias a académicos e reportado por Machin e Sithoe (2016), enfrentámos dificuldade no contacto com organizações que pretendíamos estudar. Algumas declinaram prontamente o convite, outras nunca responderam às solicitações formais (e respetivos *follow-ups*) e outras, apesar de terem aceitado, nunca criaram efetivamente condições/disponibilidade para que o estudo decorresse, o que Feijó (2017a: 348) resume, com rigor:

“...as organizações constituem (...) sistemas fechados e, portanto, pouco receptivas à realização de estudos nas áreas de ciências sociais. (...) esse secretismo tende a ser agravado em contextos de maior assimetria de distribuição de recursos de poder (...) como é o caso moçambicano”.

A total ausência de resposta por parte dos responsáveis de empresas contactadas foi, aliás, o principal motivo de abandono de um dos setores inicialmente definidos para integrar o estudo: a construção civil.

Em segundo lugar, e não obstante a postura aberta e disponível dos diferentes grupos de interlocutores que conseguimos entrevistar (mais bem apresentados em 5.5.2.1.), não foi absolutamente simples conseguir acesso aos mesmos (excluindo os trabalhadores), por motivos de vária ordem (agenda e indisponibilidade profissional, doença, dentre outros). A rede de contactos da investigadora foi crucial na comunicação com figuras-chave que facilitaram o acesso a outras entidades e instituições.

Em terceiro lugar, a nossa 1.^a ida ao terreno (2020) coincidiu com a eclosão da 1.^a vaga de covid-19, conforme explicado em 5.3. (Processo de Recolha de Dados) e o regresso ao terreno, na 2.^a fase (2021), ocorreu em período pandémico. A situação de debilidade económica e de profunda incerteza vivida pela maioria das empresas, agravada por restrições a vários níveis, impediu o nosso acesso a algumas organizações e condicionou-o decisivamente, mesmo naquelas que tivemos a possibilidade de estudar. A necessidade de repensar e reestruturar o trabalho de campo de 1 para 2 anos, exclusivamente devido à pandemia, poderá ter impactado na qualidade e quantidade de dados colhidos,

embora nos tenha oferecido a oportunidade ímpar de acompanhar as dinâmicas do emprego em tempos de pandemia.

Por fim, salientamos ainda que nos vimos constrangidos por situações de assédio perpetradas por responsáveis de RH ou de empresas, no âmbito dos contactos estabelecidos para a realização da investigação nas respetivas unidades.

5.6.2. *Constrangimentos no Terreno*

Uma vez no iniciado o trabalho de campo, continuámos a ser constantemente desafiados, a vários níveis:

- (a) Complexidade e coordenação do estudo – não constituiu tarefa absolutamente fácil realizar os mais de 500 inquéritos e 100 entrevistas que constituem a base empírica da presente investigação. Os números alcançados e a riqueza da informação recolhida resultam de elevado esforço e coordenação entre os membros da equipa de investigação e de dedicação da investigadora principal (que prescindiu das suas atividades laborais durante as 2 fases de recolha de dados) para a sua concretização:
 - Várias vezes, a recolha de dados ocorreu no mesmo dia, em mais do que um setor e em mais do que uma unidade, com localizações bastante distintas, de acordo com a disponibilidade manifestada pelas entidades participantes;
 - Os horários de permanência no terreno definidos pelas organizações participantes no estudo exigiram enorme disponibilidade e flexibilidade por parte da equipa: nalgumas organizações, a nossa presença foi permitida às primeiras horas do dia, noutros casos até muito tarde, incluindo feriados e fins de semana (de acordo com as especificidades de funcionamento). Considerando a natureza da atividade de determinados setores, o estudo incluiu empresas com funcionamento ininterrupto ou por turnos, o que nos conduziu à necessidade, por exemplo, de realizar inquéritos e entrevistas no turno da noite (em período pré-pandémico);

- Dependendo das condições encontradas no terreno e conforme descrito nos Quadros 18 e 21, em determinadas unidades, inquéritos e entrevistas foram realizados em pé, durante várias horas por dia;
- Em contexto pandémico, fomos confrontados com sistemas rotativos de turnos de trabalho que, por vezes, forçaram o regresso excecional ao terreno (com a devida anuência da empresa) em dias posteriores à conclusão do trabalho de campo, para a realização de entrevistas em falta. Apesar do esforço, casos houve em que não nos foi possível realizar determinadas entrevistas, por incompatibilidade de horários ou por falta de autorização da empresa para prolongamento da nossa estadia no terreno (exemplos: IE020H2, II029H3, II101C4, IE175R6, dentre outros);
- Considerando o carácter voluntário de participação no estudo, registou-se uma tendência natural para maior afluência de trabalhadores nos momentos de menor procura pelos seus serviços (portanto, no início ou muito próximo do fim do turno laboral), o que também exigiu bastante flexibilidade da equipa de investigação.

A equipa foi também desafiada a adaptar-se à realidade de cada organização, bem como às diferenças interdepartamentais (considere-se, por exemplo, a diferença entre o trabalho, as condições e o funcionamento do *call center* e das lojas de empresas de telecomunicações).

- (b) Clima de desconfiança – não obstante a aceitação formal e voluntária para participar na investigação, constatámos receio e desconfiança por parte dos nossos interlocutores (incluímos aqui todos os grupos, à exceção dos académicos), tal como reportado por Giddens (1997). Foi notório o desconforto em conceder autorização para a gravação sonora (de inquéritos e entrevistas), embora o reforço verbal sobre a confidencialidade e o anonimato da interação tenha contribuído para contrariar esta tendência. Nas organizações, deparámo-nos com um clima de enorme desconfiança por parte (i) dos responsáveis de RH (motivo que explica o facto de alguns não terem aceitado gravar as respetivas entrevistas) e (ii) dos trabalhadores, o

que, até certo ponto, condicionou a sua participação no estudo¹²⁶. Apesar de termos partido para o terreno cientes da necessidade de respeitar o processo de “criação de um clima de confiança” com os participantes, tal não constituiu tarefa fácil, devido à necessidade de equilibrar o tempo limitado de permanência em cada unidade com o referido processo de conquista gradual da confiança (agravado pelo facto de os trabalhadores acreditarem que nos encontrávamos a realizar algum tipo de investigação para o empregador e temerem represálias; este, por sua vez, acreditava tratar-se de uma investigação para a IGT/Ministério do Trabalho). Como referido em 5.2. (Decisões Metodológicas), todo este cenário deve-se à fraca familiarização da sociedade moçambicana (empresas, trabalhadores, sociedade civil) com processos de recolha direta de dados. De qualquer forma, a necessidade de conquistar a confiança dos participantes representa uma habilidade que o investigador deve desenvolver (Giddens, 1997).

- (c) Questões linguísticas – nas interações com trabalhadores pudemos constatar que, apesar de a maioria exprimir-se (com maior ou menor facilidade) em língua portuguesa – enquanto língua oficial nacional -, houve situações de alguma dificuldade na compreensão e interpretação das questões colocadas, o que, eventualmente, poderá ter causado algum enviesamento nas respostas¹²⁷. Em determinados casos, houve necessidade de realizar inquéritos e entrevistas em língua inglesa (a pedido de determinados trabalhadores), bem como de traduzir questões para línguas locais do sul de Moçambique. Uma vez que, de acordo com os dados que serão apresentados em 6.2. (Caraterização Geral da Amostra), o nível de escolaridade desta amostra não pode ser propriamente considerado baixo, tal facto pode derivar

¹²⁶ No polo oposto, ressaltamos a postura de enorme abertura e disponibilidade manifestadas pelos trabalhadores da empresa de telecomunicações A (que se encontrava em processo de fusão), de quem, apesar de termos frisado o carácter meramente académico da investigação, recebemos intensa colaboração no intuito de que a informação recolhida pudesse ser partilhada com a empresa, visando a introdução de melhorias.

¹²⁷ Até 1997, a nível nacional, menos de 10% de moçambicanos tinham o português como língua nativa e abaixo de 30%, como segunda língua (Klaveren *et al.*, 2009). Em 2019, estima-se que, na cidade de Maputo, apenas 4,28% de habitantes tinham o português como língua nativa, quando, comparativamente, cerca de 62,30% tinham o dialeto changana (INE, 2020).

da fraca qualidade de ensino, amplamente documentada na produção científica sobre Moçambique (Webster e Wood, 2005; Wood *et al.*, 2011; Galimberti, 2013; Dibben *et al.*, 2015; Harma, 2016; Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018), e ao facto de, usualmente, as pessoas interagirem em línguas locais. Reconhecemos que este aspeto poderia ter constituído um desafio maior, caso a equipa de investigação não fosse suficientemente diversa em competências linguísticas.

(d) Intervenção do RH – em determinadas organizações (e sobretudo na 2.^a fase do processo de recolha de dados), constituiu condição *sine qua non*, para a realização do trabalho de campo, a aplicação do inquérito a responsáveis de RH (para que pudessem avaliar o “tipo” de questões que seriam colocadas aos trabalhadores). Embora não tivéssemos ficado confortáveis com a exigência, não nos sentimos em condições de recusar, sob pena de nos ser vedado o acesso ao terreno. Felizmente para a investigação, após serem inquiridos os visados, não foi levantado nenhum obstáculo à realização do restante trabalho empírico nestas organizações. A este constrangimento, adicionamos também (i) a atitude controladora de alguns responsáveis de RH, que em determinadas unidades se responsabilizaram pela seleção de todos os participantes; (ii) e a atitude pouco colaborativa de determinados responsáveis de unidades onde o estudo foi realizado; em ambos os casos, estes comportamentos repercutiram-se no receio acrescido dos trabalhadores em participar na investigação.

(e) Limitações de acesso – conforme referido em 5.5.2.2. (Observação Etnográfica), a presença da equipa de investigação limitou-se às zonas/áreas sobre as quais obtivemos livre acesso, de acordo com decisões tomadas pelas organizações estudadas. Desta forma, não nos foi possível realizar uma observação etnográfica em todos os departamentos que compõem as empresas analisadas, incluindo alguns sobre os quais recaía particular interesse, face aos relatos relativos às condições de trabalho. O Quadro 22 resume os locais de acesso livre ou interdito.

Quadro 22 – Observação Etnográfica: Zonas de Acesso Livre e Interdito

Setor de Atividade	Zonas de Livre Acesso ¹²⁸	Zonas de Acesso Interdito
Hotelaria	– Esplanada, restaurante e bar – Recepção e <i>hall</i> – Sala de reuniões	– Cozinha e copa – Lavandaria (à exceção do hotel D) – Escritórios e serviços de <i>back office</i>
Restauração	– Esplanada e sala de refeições – Escritório	– Cozinha e copa
Comércio a Retalho	Grandes superfícies: – Loja – Escritório – Refeitório (apesar de não ter havido autorização formal, o acesso ao mesmo resultou da interação estabelecida com os trabalhadores)	– Armazém – Zona de frio – Zona de carga e descarga – Entrada e saída de trabalhadores
	Lojas de Vestuário e Calçado: – Loja – Armazém	N/A
Telecomunicações	– Loja – Escritório – <i>Call center</i>	N/A

Fonte: Elaboração própria

A recolha de dados em espaços públicos (alguns dos quais ao ar livre, conforme ilustrado na Figura 3) acrescentou desafios ao processo, relacionados com o registo agudo de ruído (causado por obras, proximidade ou localização em avenidas movimentadas) e falta de privacidade derivada da presença de colegas, clientes ou do empregador. No entanto, não nos apercebemos que estas situações possam ter impactado sobre a qualidade da informação recolhida.

¹²⁸ Esta coluna corresponde a um resumo por setor de atividade, ou seja, nem todos os espaços listados foram de livre acesso em todas as unidades do mesmo setor.

Figura 3 – Aplicação indireta de inquérito no exterior de um restaurante



Fonte: Fotografia da autora

Às restrições de acesso a instalações físicas acresceram limitações no período de permanência da equipa de investigação em determinadas unidades, que condicionaram a realização de inquéritos a todos os trabalhadores que se voluntariaram para o efeito. Casos houve em que não nos foi possível realizar entrevistas, devido à incompatibilidade entre a escala dos participantes e o período autorizado para a permanência da equipa de investigação. Para não causar constrangimentos aos trabalhadores e não minar a confiança depositada pelas respetivas organizações, optámos por não reagendar estas entrevistas para momentos posteriores à nossa saída do terreno.

- (f) Pandemia – conforme referido em 5.3. (Processo de Recolha de Dados), a pandemia condicionou, de forma generalizada, o acesso aos dados na 1.^a e, sobretudo, na 2.^a fase. Em causa: (i) as restrições no acesso às organizações, e todas as preocupações emanadas pela crise económica subsequente; (ii) o receio de contrair a doença poderá ter restringido a participação de determinados grupos de trabalhadores (por exemplo, os mais idosos). Assim, os dados recolhidos na 2.^a fase ficam indelevelmente marcados por trabalhadores e empregadores mais tensos, preocupados, com menos tempo disponível; o ambiente de elevada incerteza despertou, em empregados e

empregadores, receios adicionais sobre a continuidade das suas atividades. Todo este cenário acarretou desafios acrescidos ao trabalho empírico:

- O decurso da pandemia confrontou as organizações participantes com a necessidade de assegurar distanciamento entre trabalhadores da mesma área, o que conduziu a um uso intensivo dos espaços disponíveis e condicionou a presença dos assistentes de investigação em determinadas unidades. Assim, praticamente a partir de meados de março/2021, não se encontraram reunidas condições para acomodar a presença de 2 investigadores em simultâneo no terreno, tendo permanecido apenas a investigadora principal, o que terá condicionado a quantidade de inquéritos e entrevistas realizados nestas condições;
- Apesar de não ter havido alteração dos instrumentos de recolha de dados entre a 1.^a e a 2.^a fase, o período pandémico trouxe consigo novos entendimentos sobre determinadas questões de inquérito, como, por exemplo, a questão 3.10.2¹²⁹ (relativa à disponibilização de equipamentos de proteção por parte da empresa, que, em período pandémico, passou a incluir respostas como máscaras, viseiras, álcool gel, etc.), a questão 3.19 (relativa a potenciais danos à saúde causados pelo trabalho, que, além dos problemas usualmente identificados, passou a contemplar o risco de contração de covid-19, sobretudo em funções de contacto presencial com o cliente).

(g) Diferenças individuais – a aplicação de inquéritos a trabalhadores não foi sempre tão uniforme como a ferramenta pressupõe. As diferenças individuais (personalidade, dinamismo, comunicação, nível de abertura e confiança) conduziram-nos a extremos entre inquéritos muito breves (com 14 minutos de duração) ou demasiado longos (com duração superior a 1 hora, como, por exemplo: II189T2, IB386H8).

(h) Diversidade de trajetórias – ao longo da investigação, fomos constantemente expostos a históricos profissionais muito diversos (tal como antecipado por

¹²⁹ Vide Apêndice 10 - Questionário sobre Trajetórias Profissionais.

Carmo e Matias, 2019), que tornaram assaz desafiante a subsequente tarefa de análise (que se apresenta em 6.4.2. – Questão de Investigação E). Rapidamente nos apercebemos de que o modelo de Kovács (2013), que servira de mote à investigação, não poderia ser taxativamente replicado na realidade em causa. Por outro lado, foi igualmente complexo enquadrar respostas tão diversas em tipologias predefinidas, como pressupõe um inquérito. A título de exemplo, fomos confrontados com histórias profissionais marcadas por longas experiências de trabalho informal e ocasional, por inúmeras combinações (muitas vezes em simultâneo) entre emprego formal e informal. Neste sentido, o presente estudo possui um carácter emergente, ou seja, apesar de ter existido um plano inicial, o terreno ditou as devidas alterações.

- (i) Transcrição automática – apesar da expectativa gerada em torno da possibilidade de utilização de um *software* para a transcrição automática de gravações sonoras (de entrevistas e também de inquéritos), que tornaria o processo mais eficiente, a pronúncia e o sotaque dos participantes não se enquadraram nos idiomas reconhecidos pelos *softwares* pesquisados. Por esta razão, a transcrição integral de entrevistas e parcial de inquéritos foi realizada pela investigadora.

Terminamos desta forma, a apresentação dos constrangimentos com que nos deparámos ao longo da investigação. No subcapítulo que se segue apresentamos um conjunto de questões éticas que antecipámos previamente à nossa ida ao terreno, ou com as quais nos confrontámos ao longo do estudo, indicando os respetivos mecanismos de mitigação.

5.7. Questões Éticas

Toda a investigação sociológica contém questões éticas inerentes, seja pelas consequências da sua publicação ou pelos resultados sobre a questão analisada (Giddens, 1997; Sarantakos, 1998). Para evitar constrangimentos éticos, procurámos garantir, em primeiro lugar, que todas as etapas da investigação

estivessem devidamente justificadas e documentadas, conforme foi detalhadamente exposto ao longo deste capítulo. Ademais, toda a recolha de dados seguiu um processo sistemático e objetivo (Sarantakos, 1998), previamente aprovado pela coordenação do PDSEO. As técnicas de recolha de dados foram definidas de acordo com os objetivos (Giddens, 1997; Sarantakos, 1998; Mason, 2002; Yin, 2018), os dados foram interpretados segundo o quadro teórico apresentado e as conclusões baseiam-se exclusivamente nos dados recolhidos (Sarantakos, 1998).

Durante o trabalho de campo, foi sempre solicitado o consentimento dos participantes para a utilização da informação recolhida (e, sempre que possível, por escrito) e garantido sigilo e confidencialidade sobre a sua identificação (Sarantakos, 1998; Creswell, 2014; Yin, 2018). Conforme explicado em 5.5. (Técnicas de Recolha de Dados), previamente à aplicação de questionário ou entrevista, a maior parte dos participantes assinou uma “Declaração de Consentimento Informado”¹³⁰, que atesta a sua participação voluntária e o compromisso da investigadora no tratamento ético, confidencial e anónimo da informação recolhida (Alves, 2009; Sousa e Ribeiro, 2012; PSICOD, 2018; Batone, 2020). Este procedimento mais formal não nos isentou de recapitular verbal e detalhadamente os objetivos da investigação, nem de prestar todos os esclarecimentos necessários aos participantes, nas diferentes fases do trabalho empírico (Sousa e Ribeiro, 2012).

Após discutir os dados recolhidos no terreno, e visto que um dos principais propósitos desta investigação é influenciar e oferecer informação relevante ao desenvolvimento de políticas públicas, haverá o cuidado de apresentar um conjunto de recomendações específicas aos diferentes *stakeholders* envolvidos na problemática do emprego em Maputo, bem como de partilhar as conclusões do estudo com alguns dos sujeitos envolvidos (Giddens, 1997; Yin, 2018).

Terminada a exposição dos procedimentos metodológicos seguidos, o capítulo que se segue dedica-se à análise e discussão de resultados.

¹³⁰ Vide Apêndice 8 – Declaração de Consentimento Informado – Inquérito e Entrevista a Trabalhadores.

6. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

No presente capítulo procedemos à apresentação dos dados recolhidos no âmbito desta investigação, confrontados com o quadro teórico exposto na I Parte, uma vez que “[o] material reunido tem de ser analisado de forma a documentar o problema que induziu ao estudo” (Giddens, 1997: 798).

Este capítulo é composto por 8 subcapítulos, alguns dos quais contemplam secções e subsecções. Começamos por explicitar os critérios pelos quais os dados foram categorizados, ao que se segue a caracterização sociodemográfica da amostra de trabalhadores participantes no estudo e, posteriormente, apresentamos e discutimos os resultados de acordo com cada um dos 6 objetivos específicos e 8 questões de investigação que nortearam a pesquisa. Retomamos, para este efeito, o Quadro 1, apresentado na Introdução.

Quadro 1 – Objetivos Específicos e Questões de Investigação

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO
1. Caracterizar o emprego precário	A. Como se manifesta o emprego precário em Maputo? B. Quais as formas de emprego precário mais comuns no mercado formal de emprego? C. Quem são os precários?
2. Identificar e tipificar as trajetórias de emprego precário dos trabalhadores, como são vividas e a sua perceção sobre as mesmas	D. Que estratégias utilizam os precários no mercado de trabalho? E. Como são os seus percursos profissionais? Em trajetos profissionais marcados pela precariedade, existe mobilidade ascendente ou esta transforma-se num ciclo de empregos precários? Como quebrar o ciclo?
3. Identificar as causas da precariedade laboral no contexto em estudo	F. O que conduz à precariedade?
4. Avaliar a qualidade do emprego nos setores de atividade analisados	A. Como se manifesta o emprego precário em Maputo?
5. Analisar o papel da legislação laboral em relação à questão da precariedade laboral	G. Que papel desempenha a legislação em relação a esta problemática?
6. Refletir sobre potenciais impactos, sobretudo do ponto de vista social	H. Se nada for feito para reverter a situação atual, caracterizada por elevado desemprego, emprego vulnerável e baixa qualidade do sistema de ensino, o que se pode esperar do ponto de vista social?

Fonte: Elaboração própria

Realçamos que, ao longo deste capítulo, face aos pressupostos metodológicos expostos no capítulo anterior, informação quantitativa recolhida por via de inquérito e qualitativa obtida por entrevista, observação etnográfica e análise documental são articuladas em conjunto.

Como forma de assegurar um entendimento comum ao longo deste capítulo, apresentamos, no subcapítulo que se segue, os critérios de classificação dos trabalhadores que participaram no estudo.

6.1. Critérios de Classificação de Trabalhadores Participantes no Estudo

Embora esta seja uma investigação especificamente orientada para a temática do emprego precário, conforme referido no capítulo anterior, não foi possível restringir a aplicação dos instrumentos de recolha de dados exclusivamente a trabalhadores nesta situação laboral. Neste sentido, para que os dados possam ser apresentados alinhados com o tema, procedemos à classificação dos respondentes em duas categorias (ou “estatutos”):

- Trabalhadores em situação laboral precária (doravante simplificada designados como “precários”) – de acordo com a OIT (ILO, 2016), enquadram-se nesta categoria os participantes que, à data da recolha de dados, se encontravam em situação de emprego a termo (contrato a termo e/ou trabalho ocasional), trabalho a tempo parcial, trabalho temporário, sem contrato de trabalho ou em “falso” trabalho independente;
- Trabalhadores em situação laboral não precária (doravante simplificada designados como “não precários”) – enquadrámos aqui os participantes que detinham um contrato indeterminado (n.º 2, art.º 41, Lei n.º 23/07) com o respetivo empregador e que não se encontravam cedidos a empresas terceiras. A bilateralidade da relação de emprego estável, representada pelo contrato de trabalho indeterminado, constitui uma característica reportada pela literatura (Smith, 1997, 1998; Standing, 1997; Kovács, 2004; Kalleberg, 2009, 2014; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015; ILO, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016).

De acordo esta categorização, dos 524 trabalhadores participantes, 32% foram enquadrados e analisados como precários¹³¹, conforme resumido na Tabela 7.

¹³¹ Este aspeto vai ao encontro do constatado pelo estudo da DNEAP (2018), onde foram estudados mais trabalhadores não precários do que precários (temporários e ocasionais).

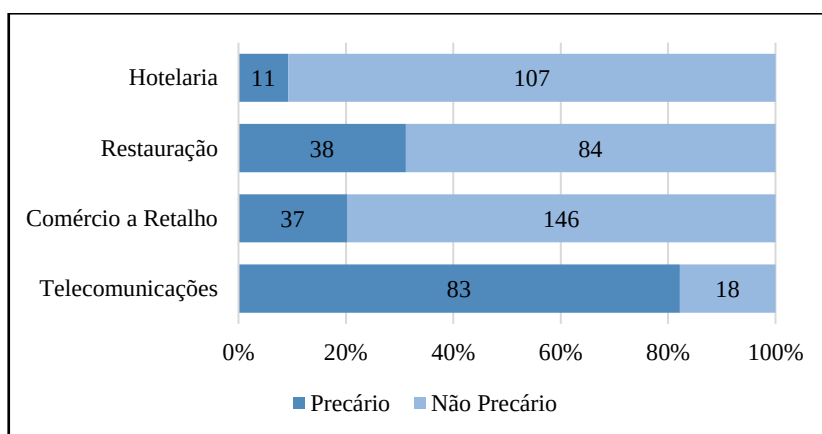
Tabela 7 – Número de Trabalhadores Participantes por Categoria/Estatuto

Estatuto	N.º de Participantes
Trabalhadores Precários	169
Trabalhadores Não Precários	355
Total	524

Fonte: Elaboração própria

O Gráfico 6 apresenta a distribuição da amostra pelos 4 setores de atividade analisados no presente estudo e antecipa, comparativamente, a maior incidência de emprego precário nas telecomunicações.

Gráfico 6 – Distribuição de Trabalhadores Participantes por Setor e por Estatuto



Fonte: Elaboração própria

Consideramos pertinente clarificar, desde logo, que a classificação de formas de emprego precário (apresentada em 6.3.2.) e de trajetórias profissionais (apresentada em 6.4.1.) parte do pressuposto da existência de uma hierarquia de vantagens e benefícios inerentes aos diferentes tipos de contrato e experiências laborais, que vão desde situações de ausência de contrato (no extremo inferior) no mercado informal e formal, passando por diferentes tipologias de contratos limitados (no tempo ou à prestação de determinado trabalho), até ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, teoricamente considerado capaz de transmitir maior estabilidade e segurança no emprego. O subcapítulo que se segue é dedicado à caracterização sociodemográfica da amostra, analisada em função da atual situação laboral dos participantes (precária ou não).

6.2. Caracterização Geral da Amostra

A Tabela 8 resume as características sociodemográficas dos 524 participantes no estudo e permite, desde logo, iniciar a resposta à questão de investigação C (“Quem são os precários?”).

Tabela 8 – Características Sociodemográficas dos Participantes no Estudo

DESCRIÇÃO		PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Género	Masculino	45% (76)	56,30% (200)	53% (276)
	Feminino	55% (93)	43,70% (155)	47% (248)
Idade¹³² (anos)	Mínimo	19	19	19
	Máximo	65	63	65
	Média	31	34	33
	Moda	25 a 29 (40,20%)	25 a 29 (27,30%)	25 a 29 (31,50%)
	Desvio Padrão	8	9	9
Escolaridade e Formação	Ensino universitário (a)	48,50%	20,80%	29,80%
	Ensino secundário completo	23,70%	37,50%	33%
	Ensino secundário incompleto	15,40%	23,10%	20,60%
	Outros (b)	12,40%	18,60%	16,60%
Perceção sobre Adequação do Trabalho à Formação	Adequado	28,40%	50,40%	43,30%
	Inadequado	48,50%	33,50%	38,40%
	Outros (c)	23,10%	16,10%	18,30%
Idade de Ingresso no Mercado Laboral (anos)¹³³	Entre os 19 e 24	55%	58,30%	57,30%
	Até aos 18	33,10%	24,20%	27,10%
	Outros (c)	11,90%	17,50%	15,60%
	Média	20	21	21
	Desvio Padrão	4	4	4
Estado Civil	Casados ou Unidos de Facto	52,70%	61,10%	58,40%
	Solteiros	45,60%	34,10%	37,80%
	Outros (c)	1,70%	4,80%	3,80%
Parentalidade	Participantes com filhos	56,20%	66,80%	63,40%
	N.º máximo de filhos	4	6	6
	N.º médio de filhos	1,59	2,02	1,90
	Desvio Padrão	0,82	1,12	1,06

¹³² Para mais detalhes sobre a codificação da variável “idade”, vide Apêndice 18 – Detalhes sobre o Inquérito, alínea a).

¹³³ Para mais detalhes sobre a codificação da variável “idade de início da vida laboral”, vide Apêndice 18 – Detalhes sobre o Inquérito, alínea b).

DESCRIÇÃO		PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Agregados Familiares	N.º mínimo de pessoas com que coabita	1	1	1
	N.º máximo de pessoas com que coabita	12	13	13
	N.º médio de pessoas com que coabita	4,70	4,95	4,87
	Agregados Mais Comuns	Agregados de 3 pessoas (21,30%)	Agregados de 4 pessoas (20,80%)	Agregados de 4 pessoas (21%)
		Agregados de 4 pessoas (21,30%)	Agregados de 5 pessoas (18,30%)	Agregados de 5 pessoas (18,70%)
	Tipologias Mais Comuns (d)	“Nuclear 1” (32,50%)	“Nuclear 1” (37,20%)	“Nuclear 1” (35,70%)
		“Nuclear 2” (31,40%)	“Alargado” (30,40%)	“Alargado” (30%)
Perceção sobre Situação Económica do Agregado Familiar	Razoável	81,10%	71%	74,20%
	Má	16%	23,70%	21,20%
	Outros (c)	2,90%	5,30%	4,60%
Redes de Apoio/Suporte Económico	Família direta	60,40%	48,50%	52,30%
	Amigos	15,40%	12,10%	13,20%
	Terceiros	10,10%	19,70%	16,60%
	Outros (c)	14,10%	19,70%	17,90%

Fonte: Elaboração própria

Notas:

- (a) Ensino universitário - incluem-se casos de ensino superior em frequência, interrompido ou concluído.
- (b) A classificação “outros” agrega os níveis de escolarização não explicitamente mencionados na tabela (analfabeto, ensino primário, ensino técnico-profissional, não sabe/não responde).
- (c) A classificação “outros” agrega os restantes níveis da escala/categorias não explicitamente mencionados na tabela, por se tratar de valores residuais para o que se pretende demonstrar.
- (d) As tipologias de agregado familiar foram definidas com base na classificação utilizada pelo INE (2019), que define: unipessoal (vive sozinho), monoparental (agregado familiar com um dos progenitores e filhos), nuclear (agregado composto por mãe, pai, com ou sem filhos)¹³⁴ e alargado (agregado monoparental ou nuclear, com ou sem filhos e com um ou mais parentes)¹³⁵.

A amostra deste estudo apresenta características semelhantes à realidade demográfica do país, onde a maior parte da população é jovem, conforme apresentado em 4.3.1. (Moçambique: Caracterização Socioeconómica), pelo que predominam (74,60% de precários e 63,10% de não precários) trabalhadores

¹³⁴ Ao longo do processo de tratamento de dados, constatou-se a necessidade de distinção entre a “família nuclear tipo 1” e “família nuclear tipo 2”. No primeiro caso, enquadram-se os agregados em que o participante é mãe/pai e, no 2.º caso, enquadram-se os agregados compostos por elementos da família nuclear, em que o participante é filho(a) ou vive com pais/sogros, irmãos, netos. Uma vez que o inquérito apenas abrangeu indivíduos em idade laboral, consideramos estar face a uma consequência social da precariedade laboral, em que a fragilidade no emprego impede o indivíduo de se autonomizar da família nuclear original.

¹³⁵ Considerando as especificidades da realidade em estudo, enquadraram-se aqui os agregados com inquilinos e empregados domésticos.

com idade inferior a 34 anos. Uma vez que a média de idades dos 2 grupos de participantes aproxima-se, optámos por testar a existência de diferenças entre elas e, para este efeito, aplicámos o Teste T de Student, cujos resultados se resumem no Apêndice 19 (Tabela 6 – Diferença de Médias de Idade entre Participantes Precários e Não Precários). O resultado do teste revela a existência de diferenças estatisticamente significativas entre a média de idade atual de participantes precários e não precários (sendo esta correspondente a cerca de 2 anos e 11 meses), uma vez que o $p\text{ value} \leq 0,05$. Portanto, os precários que participaram neste estudo são relativamente mais jovens (possuem idade média de 31 anos, com desvio padrão de 8 anos) e, por esta razão, (i) apresentam-se mais solteiros na respetiva amostra (45,60%), embora a maioria (52,70%) seja casada/unida de facto (elemento transversal a toda a amostra da presente investigação), e (ii) é proporcionalmente menor (56,20%) a percentagem de participantes precários com descendentes (os números máximo e médio de filhos também são inferiores em relação aos dos não precários). Estas caraterísticas podem indiciar algum condicionamento dos precários na assunção de responsabilidades e na sua afirmação social, eventualmente face a dificuldades constatadas no mercado laboral (Honwana, 2012; Machin e Sithoe, 2016).

A Tabela 8 revela também uma ligeira diferença de género entre os 2 grupos de participantes, sendo o de precários aquele que mais se assemelha à demografia nacional, onde predomina o género feminino (55%). De acordo com a literatura, jovens e mulheres encontram-se entre os principais grupos-alvo de precariedade laboral (Giddens, 1997; Rebelo, 2001; Kovács, 2013; Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Standing, 2014¹³⁶; Grint e Nixon, 2015; Carvalho Ferreira, 2016; Carmo e Matias, 2019). As caraterísticas sociodemográficas aqui reportadas (jovens, mulheres, solteiros) vão ao encontro da descrição dos precários envolvidos no estudo de Kenny e Webster (1998), embora este se tenha restringido ao comércio a retalho.

Relativamente à escolaridade, quase metade da amostra de precários (48,50%) encontrava-se a frequentar, tinha frequentado ou possuía ensino superior

¹³⁶ Standing (2014) também inclui os idosos.

concluído, o que contrasta com a amostra de não precários, onde predominam participantes (60,60%) com o ensino secundário (concluído, em frequência ou interrompido)¹³⁷ – situação idêntica foi reportada por Kovács (2013). Esta diferença na escolaridade poderá estar na base da percepção distinta dos 2 grupos de participantes no que concerne à adequação da sua formação ao atual emprego: os precários, mais escolarizados, consideram primordialmente o emprego inadequado à formação (académica ou técnica), quando mais de metade de participantes não precários (50,40%) consideram-na adequada. A inadequação entre emprego e formação corrobora as constatações da literatura (Kovács, 2013; Kovács *et al.*, 2014; Carmo e Matias, 2019), incluindo a específica sobre Moçambique (Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018; Jones *et al.*, 2019 - estes últimos analisam o caso específico de universitários), bem como foi referida por alguns interlocutores entrevistados no âmbito desta investigação (EEXP005, EIMT016). Para a OIT (ILO, 1999), num mundo globalizado, é necessário que os países disponham de força laboral formada. Contudo, em Moçambique, constata-se um aumento do desemprego proporcional ao aumento da escolaridade, que reflete

“... as expetativas causadas pela escolaridade em relação à transição escola-trabalho (principalmente em contexto urbano), e os desafios atualmente enfrentados pelos sistemas de educação e formação e mercado de trabalho, na correspondência entre procura e oferta...”

In Askitas et al. (2018), p. 14, tradução própria.

Ao analisar especificamente o emprego numa província do norte de Moçambique, Batone (2020) também constatou a ausência de retorno económico sobre o investimento individual (ou familiar) em formação. Assim, não obstante o maior acesso/predisposição para a formação demonstrado pelos precários analisados neste estudo, a limitação relativa à possibilidade de colocar em prática as habilidades desenvolvidas (devido ao desfasamento entre a formação e o

¹³⁷ Embora não tenham analisado o caso específico de Moçambique, Sparreboom e Staneva (2014) constatarem que, em países de baixo rendimento, o ensino universitário concede maior propensão para alcançar um emprego não vulnerável, comparativamente ao ensino secundário. No entanto, Batone (2020) e informação colhida através de entrevistas ao INEP (EIMT012) e ao OMT (EIMT016) referem-se ao “desemprego qualificado” que se vem verificando em Moçambique.

emprego) coloca em causa a segurança no desenvolvimento de competências, de acordo com o modelo de Standing (2014).

Corroborando a literatura (Kovács, 2013; Hilson e Osei, 2014), os precários participantes neste estudo revelam ter ingressado mais cedo do que os não precários no mercado de trabalho (33,10% entraram até aos 18 anos, sendo a idade média de ingresso correspondente a 20 anos). Apresentam, inclusive, maior histórico de trabalho infantil no início da sua vida laboral¹³⁸, conforme documentado pela literatura sobre Moçambique (Dibben *et al.*, 2015; R. Castel-Branco, 2017), onde também podem permanecer por mais anos (os idosos são referidos como potencial grupo-alvo de precariedade, de acordo com Freire *et al.*, 2014; Standing, 2014). Uma vez que a média de idades de ingresso no mercado laboral dos 2 grupos de participantes é muito próxima, optámos por analisar a respetiva diferença através do Teste T de Student, cujos resultados se resumem no Apêndice 19 (Tabela 7 - Diferença de Médias de Idade de Ingresso no Mercado de Trabalho entre Participantes Precários e Não Precários). O resultado do teste T demonstra que não existem diferenças estatisticamente significativas entre a média de idade de ingresso no mercado laboral entre participantes precários e não precários, uma vez que o *p value* > 0,05. Tal facto é perceptível, uma vez que acima de 50% de cada uma das amostras concentra-se no intervalo de ingresso entre os 19 e 24 anos.

A Tabela 8 demonstra ainda que, do ponto de vista familiar, os precários participantes no estudo coabitam predominantemente apenas com a família direta (63,90%) e com menos pessoas (normalmente entre 3 e 4) do que os não precários (que tendem a coabitar com entre 4 a 5 pessoas), cujos agregados são tendencialmente mais numerosos e alargados.

Os precários consideram razoável a situação económica do respetivo agregado familiar, sendo sobretudo os não precários que mais facilmente a observam como pouco favorável. De acordo com os próprios, esta avaliação baseia-se na elevada taxa nacional de desemprego e no impacto da pandemia de covid-19 sobre os

¹³⁸ Em Moçambique, a idade definida para início da vida laboral é de 15 anos (n.º 1, artigo 26, Lei n.º 23/2007) e encontram-se definidas condições específicas para o trabalho de indivíduos entre os 15 e os 17 anos.

setores económicos nos quais se encontram integrados e cujas atividades foram diretamente afetadas. Em caso de dificuldade financeira, independentemente do estatuto (precário ou não), os participantes neste estudo recorrem primordialmente à família direta (52,30%); em 2.º caso, os precários (15,40%) recorrem aos amigos (corroborando Masenya *et al.*, 2017, que consideram que a situação laboral precária obriga à partilha de riscos e responsabilidades com a família e comunidade, reproduzindo um ciclo de pobreza) e os não precários (19,70%) recorrem a terceiros (onde se incluem opções como o patronato, agiotas, colegas de trabalho, banco ou outras instituições financeiras, etc.). Esta tendência para a entreaajuda (Carmo e Matias, 2019) e reprodução de pobreza fora já reportada em estudos anteriores (Miller, 2006; Scully, 2016); a OIT refere a relação entre pobreza e empregos de fraca qualidade (ILO, 1999); Sá (2010) refere-se à relação entre o emprego precário e a pobreza no trabalho.

Uma vez caracterizada a amostra, nos próximos 6 subcapítulos, apresentamos e discutimos os resultados, norteados pelos objetivos específicos e procurando responder às correspondentes questões de investigação associadas. No subcapítulo que se segue, começamos por caracterizar e descrever o emprego precário.

6.3. Objetivo 1 – Caracterizar o Emprego Precário

Este objetivo encontra-se associado a três questões que orientam a presente investigação, nomeadamente:

- A. Como se manifesta o emprego precário em Maputo?
- B. Quais as formas de emprego precário mais comuns no mercado formal de emprego?
- C. Quem são os precários?

6.3.1. Questões de Investigação A e C

Para responder às questões A e C, cuja génese é a mesma, isto é, visam a caracterização do emprego e das perceções dos trabalhadores em situação laboral precária, serão apresentados elementos que nos permitem distinguir entre os 2

grupos de participantes (precários e não precários). Esta distinção corrobora a ideia segundo a qual a flexibilização das relações laborais materializa-se numa situação em que a mesma função pode ser desempenhada por grupos de trabalhadores com distintas condições de trabalho e perspetivas de carreira (Kovács, 2003).

Os elementos caracterizadores do emprego precário apresentados resultam de questões objetivamente colocadas aos participantes e foram agrupados em 8 categorias, inspiradas na revisão de literatura (Rebelo, 2001; Kovács, 2005), nomeadamente: aspetos relacionados com o emprego/relação laboral atual, percurso contratual, trajetória profissional, elementos caracterizadores da carga horária e salários, condições de trabalho, satisfação com o emprego, questões ligadas à autoperceção sobre a vida profissional e situações de desemprego anteriormente vividas pelos participantes. Sempre que necessário, recorremos aos testes estatísticos Z de Wald, T de Student e Qui-quadrado de Pearson para verificar diferenças nas proporções ou médias das 2 amostras de participantes (precários e não precários) e associação entre variáveis.

A Tabela 9 apresenta elementos caracterizadores do emprego de participantes em situação laboral precária e não precária.

Tabela 9 – Elementos sobre o Emprego/Relação Laboral

DESCRIÇÃO		PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Antiguidade no Atual Emprego ¹³⁹	6 meses a 1 ano	16,60%	3,70%	7,80%
	1 a 3 anos	37,30%	27,00%	30,30%
	Mais de 5 anos	17,80%	49,30%	39,10%
	Outros (a)	28,30%	20,00%	22,80%
	Média	~ 3 anos 1 mês	~ 7 anos 6 meses	~ 6 anos
	Desvio Padrão	~ 3 anos 9 meses	~ 7 anos 4 meses	~ 6 anos 8 meses
Acesso ao Atual Emprego	Recomendação de Terceiros	34,90%	48,50%	44,10%
	Candidatura a ETT	20,70%	0,80%	7,30%
	Candidatura Espontânea	13,60%	32,70%	26,50%

¹³⁹ Para mais detalhes sobre a codificação da variável “Antiguidade no atual emprego”, vide Apêndice 18 – Detalhes sobre o Inquérito, alínea c).

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
		Relações de Trabalho Anteriores c/ mesmo empregador	17,80%	7,30%	10,70%
		Outros (a)	13,00%	10,70%	11,40%
Mobilidade Profissional no Atual Emprego		Nunca Tiveram Progressão na Carreira	66,90%	54,60%	58,60%
		1 progressão	43	134	177
		2 progressões	7	23	30
Formação no Atual Emprego	Incidência		74,60%	63,90%	67,40%
	Percepção sobre o grau de utilidade	Útil	99,20%	93,40%	95,50%
		Outros (a)	0,80%	6,60%	4,50%
Sindicalização	Incidência	Nunca foram sindicalizados	78,70%	50,70%	59,70%
		Sindicalizados (atual e/ou anteriormente)	20,70%	47,60%	38,90%
		Outros (a)	0,60%	1,70%	1,40%
	Percepção sobre Prioridades dos Sindicatos	Não sabem/não respondem	35,50%	21,70%	26,20%
		Aumentos salariais	16,60%	25,40%	22,50%
		Melhoria das condições de trabalho	13,60%	17,20%	16%
		Outros (a)	34,30%	35,70%	35,30%
	Têm contrato de trabalho pela 1.ª vez (1.º emprego formal ou 1.º emprego na vida)			28,40% (48)	33% (173)
Já tiveram contrato de trabalho antes (podendo atualmente ter ou não)			58% (98)	34,50% (181)	53,20% (279)
Nunca tiveram contrato de trabalho			13% (22)	0	4,20% (22)

Fonte: Elaboração própria

Nota:

(a) A classificação “outros” agrega os restantes níveis da escala/categorias não explicitamente mencionados na tabela, por se tratar de valores residuais ou muito atomizados para o que se pretende demonstrar.

Através da Tabela 9 percebe-se um comportamento diferenciado entre os 2 grupos de respondentes, no que concerne à antiguidade no atual emprego:

- Mais de metade (53,90%) dos participantes em situação laboral precária possui antiguidade entre 6 meses e 3 anos. A antiguidade média é de pouco mais de 3 anos, com desvio em relação à média de 3 anos e 9 meses;
- Quase metade (49,30%) da amostra de respondentes em situação laboral não precária encontra-se há mais de 5 anos no atual emprego, sendo a média de cerca de 7 anos e meio, com desvio padrão de 7 anos e 4 meses.

Tendo em conta estes dados, a antiguidade dos precários pode ser considerada relativamente baixa, o que corrobora a literatura (Kenny e Webster, 1998; Frenkel, 2003; Edralin, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015); sendo que a maior longevidade da relação de emprego estável também encontra suporte na produção científica (Rodgers, 1989). O teste estatístico Z de Wald¹⁴⁰ demonstra que, em princípio, há registo de diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários no que respeita à antiguidade no atual emprego, uma vez que, tanto para o intervalo de maior como de menor antiguidade, o *p value* < 0,05.

No que se refere aos mecanismos de acesso ao atual emprego, em geral, quase metade dos participantes (44,10%) refere tê-lo conseguido por via de recomendações de terceiros (que assim constituem o principal método de recrutamento usado pelas respetivas empresas), o que corrobora a ideia de um mercado laboral pouco transparente, com elevada assimetria de informação, e encontra eco em entrevistas a académicos e atores sociais (EEXP005 e EIMT009), em estudos anteriormente realizados em Moçambique e Maputo (Webster e Wood, 2005; Klaveren *et al.*, 2009; Feijó, 2011, 2017b; Galimberti, 2013; Askitas *et al.*, 2018; Floriano, 2018; Batone, 2020), bem como é citado em entrevistas e inquéritos a trabalhadores:

“Digamos que 80% das pessoas que estão aqui não entraram por vias normais! Vias normais é currículo, apresentar uma candidatura (...). Por vias de conhecidos, acho que já não são vias normais, porque aí já tem a ver com a amizade! (...) chama-se nepotismo ou amiguismo, estás a perceber? (...) Por exemplo, aquele que está na máquina [apontando o colega], foi o irmão que lhe meteu! Aquele que está ali em cima [apontando outro colega], foi o irmão que lhe meteu!” – ETRA016C3 (Operador de loja)

“O marido da minha irmã estava a trabalhar aqui, não posso mentir, foi ele que me ajudou!” - II520R26 (Subgerente de restauração)

“Aqui em Moçambique é muito difícil arranjar emprego, se não conheceres ninguém! Não é por mérito, é por conhecer pessoas!” – II323C21 (Operadora de loja)

Contudo, há outras especificidades entre os 2 grupos de participantes:

¹⁴⁰ Vide Apêndice 19 - Tabela 8 e Tabela 9 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Antiguidade, de acordo com o estatuto do trabalhador).

- Parte da amostra de precários (20,70%) acedeu ao atual emprego através de candidatura a uma ETT:

“Era o meu sonho trabalhar na [empresa de telecomunicações A]! [risos] (...) Soube que lá [ETT] estavam a recrutar, fui deixar o meu currículo!”
- II211T5 (Operadora de *call center*)

“Vi um anúncio de vaga a partir da [ETT]! Costumo ver [o site] com frequência, recebo notificações por email...” – II246T11 (Operadora de *call center*)

Há ainda referência a relações de trabalho anteriores (17,80%), onde se incluem (i) experiências profissionais do trabalhador com o mesmo empregador noutras empresas, bem como (ii) anteriores experiências de prestação de serviço, com contrato a termo ou sem contrato, para a mesma empresa onde atualmente se encontram a trabalhar. Realçamos que, em ambos os casos (i e ii), aparentemente, o conhecimento mútuo prévio entre as partes revelou-se insuficiente para que, no atual emprego, estes participantes tivessem sido contratados em situação não precária;

- No caso de participantes não precários, além de terem acedido ao atual emprego sobretudo por recomendação de terceiros (48,50%), também tê-lo-ão feito através de candidaturas espontâneas (32,70%) e relações de trabalho anteriores (7,30%) com o mesmo empregador (que, neste caso específico, revelaram-se suficientes para o seu enquadramento num estatuto não precário).

A Tabela 9 demonstra que, de forma geral, a mobilidade profissional na amostra é limitada (58,60% dos participantes nunca tiveram qualquer progressão na carreira), conforme confirmam os excertos seguintes:

“Aqui não promovem ninguém!” - IE166R5 (Barman)

“[Carreira] É um assunto de que quase não se fala!” - II196T4 (Operador de *call center*)

Contudo, o teste estatístico Z de Wald¹⁴¹ denota que, em princípio, há registo de diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, no que tange à ausência de mobilidade profissional, uma vez que o *p value* < 0,05. Assim, percebe-se que apesar de limitado em toda a amostra, o

¹⁴¹ Vide Apêndice 19 - Tabela 10 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Mobilidade Profissional, de acordo com o estatuto do trabalhador).

desenvolvimento de carreira é mais restrito no caso de participantes em situação laboral precária (conforme citado por Edralin, 2014 e Kovács *et al.*, 2014).

Adicionalmente, e contrariando as tendências atuais de autogestão de carreira, vários trabalhadores (Ex.: II238T11, II239T11, II256T14, dentre outros) ainda atribuem esta responsabilidade à empresa:

“...a empresa devia (...) fazer-nos experimentar outras coisas!” – II198T4 (Operador de *call center*)

A limitada ou inexistente mobilidade intraorganizacional numa situação laboral marcada por precariedade encontra-se documentada na literatura (Kenny e Webster, 1998; Rebelo, 2001; Frenkel, 2003; Kovács, 2003, 2004; Bodibe, 2006; Grint e Nixon, 2015) e manifesta-se no presente estudo, onde quase 70% dos precários nunca progrediu na carreira:

“Nós, sendo do outsourcing, não temos muita abertura para concorrer às vagas internas, temos que esperar que eles nos chamem!” - IC203T4 (Técnica de *call center*)

Esta menor mobilidade profissional não estará dissociada da inferior antiguidade em relação aos colegas não precários. Dentre os precários incluídos no presente estudo que já tiveram algum tipo de mobilidade profissional, na maior parte dos casos, tal ocorreu apenas 1 vez (até ao máximo de 5).

Na amostra de participantes não precários, a ausência de mobilidade profissional abrange 55% dos mesmos; dentre os que já gozaram de progressão ou promoção na carreira, tal facto ocorreu até 6 vezes. O desenvolvimento de carreira intraorganizacional é característico da relação de emprego estável, segundo os autores consultados (Smith, 1997, 1998; Standing, 1997; Kovács, 2004; Kalleberg, 2009, 2014; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015; ILO, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016).

Nesta investigação, verificámos que a formação da força laboral é, aparentemente, prática das empresas, contrariando parcialmente alguns estudos realizados em Moçambique (Webster e Wood, 2005; Klaveren *et al.*, 2009; Machin e Sithoe, 2016) e na RAS (Kenny e Webster, 1998). Contudo, esta constatação vai ao encontro das conclusões de Miller (2006), Galimberti (2013) e da DNEAP (2018), que consideram que o investimento em formação, em

Moçambique, tende a ser proporcional à dimensão das respetivas empresas¹⁴². Conforme exposto na Tabela 9, cerca de 67,40% da amostra global de participantes terá beneficiado de formação organizada pela empresa, embora se verifique um comportamento diferenciado entre os 2 grupos:

- Os respondentes em situação laboral não precária referem menor frequência à formação dada pela empresa (63,90%), o que pode derivar do facto de possuírem elevada antiguidade no atual emprego, remetendo-nos a períodos em que a formação era mais escassa e menos abrangente:

“Este grupo não dá formações. Há grupos de hotéis que dão formações, o Rovuma dava formações constantes. Mas, desde que estou aqui, nunca tive nenhuma formação.” - II001H1 (Supervisor de Área)

“...aqueles que estão aqui há 15, 20 anos, nunca tiveram nenhuma formação!” - II080C2 (Operador de loja)

- Os precários revelam ter beneficiado em maior escala (76,40%) de ações de formação organizadas pela empresa e 99,20% consideram-nas relevantes para a função que desempenham. Contudo, esta elevada percentagem é influenciada por 2 situações:

- (i) Nas telecomunicações, setor onde se concentra a maior percentagem de participantes precários deste estudo, denota-se efetivamente um esforço formativo estruturado por parte das 2 organizações, sobre os seus trabalhadores subcontratados:

“Primeiro, estivemos numa sala (...) por duas semanas, então viemos para aqui [call center], fizemos escuta por uma semana e fizemos fala por uma semana, e foi daí que começámos a trabalhar!” - II206T5 (Operadora de call center)

Este facto é reiterado pelo responsável do *call center* da empresa de telecomunicações A:

“Nós antes trabalhávamos com 2 empresas que faziam a cedência de mão-de-obra (...). O papel deles era: recrutar lá e fazer a gestão administrativa (...) E depois nós é que treinamos, temos uma academia de formação...” - ERE022

Não excluimos a hipótese de que existam diferenças nas metodologias formativas dirigidas a precários e não precários:

¹⁴² A prática revelou que há exceções à regra: no restaurante J, apesar da pequena dimensão, constatámos investimento em formação da força laboral (de acordo com os discursos de II479R19, II481R19, II482R19).

“[Como é dada a formação?] Plataformas de e-learning! Workshops acredito que existem, mas é para o staff da [empresa de telecomunicações B]!” - II247T12 (Técnico de *call center*)

O esforço formativo, visando a conformidade extrema com normas e padrões definidos pela política de serviço ao cliente das respetivas empresas, encontra eco na literatura (Frenkel, 2003; Casaca, 2012b; Kovács *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015). Adicionaríamos, a este facto, a celeridade no desenvolvimento de oferta e soluções tecnológicas que caracteriza o setor e que certamente também influencia o maior investimento em formação.

No comércio a retalho, os precários referem trabalhar com uma gama mais vasta de produtos do que os não precários, o que também pode influenciar o facto de receberem mais formação para o efeito.

- (ii) Nos restantes setores de atividade analisados, grande parte dos respondentes refere ter tido formação em contexto de trabalho, pouco estruturada e baseada na experiência empírica de colegas com maior antiguidade (tal como referido por Frenkel, 2003):

“Se entra um colega novo, nós, os antigos, é que acabamos por dar uma formação! O conhecimento que nós tivemos, acabamos passando para ele!” - ETRA024C10 (Operadora de loja)

“Não me deram nada para ler! Fiquei ali: no primeiro dia deixaram-me com as senhoras para embalar... ensinaram-me (...) e para cortar: eles trabalhavam e eu via...” - ETRA017C3 (Operador de loja)

“Na [loja da] Vânia, ela é que me ensinou como dobrar a roupa (...) No talho, foram eles que me ensinaram a empacotar fiambres...” - ETRA029C10 (Operadora de loja)

“...quando entrei, só tinha noção teórica do que se faz! Então, o que fizeram? As pessoas que me receberam é que me orientavam...” - ETRA039R6 (Empregada de mesa)

“Quando entrámos aqui, ensinaram-nos. Não é bem formar, ter diplomas. (...) É explicar o trabalho, coisa prática!” – II055C1 (Operador de loja)

Os excertos clarificam que nem sempre estamos face a ações de formação formais (corroborando, portanto, Kenny e Webster, 1998; Webster e Wood, 2005; Klaveren *et al.*, 2009; Galimberti, 2013; Kovács *et al.*, 2014).

Em geral, os responsáveis de empresas ou de RH entrevistados no âmbito deste estudo referem que, quando existe, a oferta formativa é indiferenciadamente extensiva a todos os colaboradores que dela sejam parte interessada, independentemente do vínculo contratual com a empresa:

“[As formações] São abrangentes porque aqueles terciarizados também estão a trabalhar [risos], eles precisam de ter ferramentas para poder trabalhar...” - ERE021

“[Distinção entre precários e não precários] Isso não acontece, por que razão? Porque nós olhamos todos da mesma forma (...), desde o momento em que esteja naquele setor específico!” - ERE018

“Formação é para todos, de acordo com o seu nível!” - EEXP008

Apesar deste entendimento, o teste estatístico Z de Wald¹⁴³ demonstra a existência de diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, no que respeita à formação recebida no atual emprego, uma vez que o $p\text{ value} < 0,05$. Ressalvamos que, para a literatura, em princípio, numa relação de emprego estável, tende a existir estímulo ao desenvolvimento de competências (Standing, 2014; ILO, 2016) e, inversamente, numa situação precária, tendem a registar-se restrições (Frenkel, 2003; Kovács, 2005; Kennedy, 2017), o que, aparentemente, não se verificou no contexto em causa.

Relativamente à filiação a sindicatos, constatamos que:

- Mais de 75% da amostra de precários não é e nunca foi sindicalizada e cerca de 35% desconhece o propósito das organizações sindicais:

“Eu nunca tive acesso ao sindicato, não sei o que fazem ou deixam de fazer!” - IC200T4 (Operadora de call center)

“Sindicato sempre foi da [empresa de telecomunicações A], e nós não somos da [empresa de telecomunicações A]! [riso]” - IC203T4 (Técnica de call center)

A incapacidade ou dificuldade de representação de trabalhadores precários por mecanismos tradicionais, como os sindicatos, encontra-se amplamente discutida na literatura (Kenny e Webster, 1998; Webster, 1999, 2005; Kovács, 2003, 2005; Streeck, 2005; Standing, 2007, 2014; Barchiesi, 2008; Kalleberg, 2009; Theron, 2010, 2014; Edralin, 2014; Chun e Agarwala,

¹⁴³ Vide Apêndice 19 - Tabela 11 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Formação, de acordo com o estatuto do trabalhador).

2015; Hewison, 2015; ILO, 2016; Kenny, 2016; Lewchuk e Dassinger, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; Siegmann e Schiphorst, 2016; Carmo e Matias, 2019; Hammer e Ness, 2021), inclusive no caso específico de Moçambique (R. Castel-Branco, 2017) e coloca em causa a segurança na representação, de acordo com o modelo de Standing (2014);

- Inversamente, quase metade da amostra (47,60%) de trabalhadores em situação laboral não precária é ou já foi sindicalizada e, como tal, consegue identificar os principais desafios enfrentados por estas instituições e as linhas orientadoras que deviam estar a ser seguidas. A sindicalização constitui, aliás, de acordo com a literatura, um dos elementos caracterizadores da situação laboral estável (Rodgers, 1989; Kenny e Webster, 1998; Theron, 2014; ILO, 2016).

Face ao comportamento desta variável, optámos por realizar o teste Qui-quadrado de Pearson¹⁴⁴, cujos resultados confirmam a existência de associação entre a sindicalização e a atual situação laboral do participante (precária ou não), visto que o $p\text{ value} \leq 0,05$.

Este estudo corroborou que, tal como referido por Klaveren *et al.* (2009), existe entre os trabalhadores participantes, a conceção dos sindicatos como instituições corruptas, sem independência e que servem sobretudo os interesses do patronato:

“O problema do sindicato é depender do dono da empresa!” - II058C1 (Operador de loja)

“Eu não faço parte do sindicato, porque as pessoas que estão à frente do sindicato não são pessoas sérias!” - II238T11 (Operadora de call center)

“Aqui, o sindicato não tem muito impacto! É nome: sindicato, e pagamos aquela quota no fim do mês, mas não vejo benefício...” - II381H8 (Supervisor de Área)

“Não sei se é por causa do país, que está cheio de corrupção, mas o nosso sindicato não nos ajuda em nada!” - II442R12 (Empregado de mesa)

“O sindicato tem conhecimento da situação nossa no call center e nada faz! (...) criticaram e disseram que fariam alguma coisa, mas nada fizeram!” - IC203T4 (Técnica de call center)

¹⁴⁴ Vide Apêndice 19 – Tabela 12 - Teste Qui-quadrado de Pearson (Associação entre a Sindicalização e o Estatuto Atual do Trabalhador).

Esta percepção contraria aquilo que, de acordo com um dos académicos entrevistados, deveria ser o efetivo papel dos sindicatos:

“...entre a política e a prática, o sindicato é, do lado da sociedade civil, um ator que discute políticas e que deveria estar do lado do trabalhador no forçar de que realmente a prática se manifeste.” - EEXP005

Mas vai ao encontro da percepção da ETT entrevistada no âmbito deste estudo:

“É um sindicalista que quer sindicalizar os outros, para viver à conta das quotas (...) E promete coisas às pessoas, que não controla!” - EIMT010 (sobre o SINTRACCMO – Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Call Centers de Moçambique)

Para terminar a análise à Tabela 9, no que respeita à situação contratual, realçamos os casos extremos de 22 participantes (precários) que, à data de realização deste estudo, nunca tinham tido qualquer contrato de trabalho (não obstante, recordamos, a investigação ter sido conduzida no mercado formal de emprego). A ausência de contrato de trabalho em relações de emprego em Moçambique e em Maputo encontra-se documentada (Klaveren *et al.*, 2009; Floriano, 2018).

No caso vertente, menos de 30% da amostra de respondentes em situação laboral precária obteve no atual emprego, o seu 1.º contrato (seja por se tratar efetivamente da 1.ª experiência laboral ou da 1.ª experiência formal¹⁴⁵), o que revela não estarmos propriamente face a uma amostra de precários novos no mercado de trabalho. Por outro lado, tal como referido por Scully (2016), a Tabela 9 também evidencia a constante oscilação contratual a que, em geral, os participantes deste estudo estão sujeitos (seja entre diferentes tipologias de contrato, bem como entre períodos com e sem contrato, que podem incluir transições entre o mercado formal e informal). Assim, mais de metade dos participantes (58%) atualmente precários (e alguns dos quais atualmente sem contrato) já teve contrato de trabalho em situações laborais anteriores e,

¹⁴⁵ Neste estudo, encontramos vários participantes no 1.º emprego formal, mas que possuíam anteriores experiências laborais (alguns exemplos: II056C1, IE009H1, IE016H2, II0013H2, II027H3, II047H4, IE063C1, IE087C2, II101C4, II104C4, II162R5, etc.).

dentre os que atualmente se encontram em situação laboral não precária, menos de 35% detinham contrato nas anteriores experiências laborais:

“Na verdade, tive 2 [contratos], depois fiquei instável, sem ter nenhum contrato, só trabalhei! (...) quase 1 ano!” – II186T2 (Operador de loja)

“[Ficaste lá 7 anos, sem contrato?] (...) não era só o meu caso, quase todo o pessoal que trabalha no ginásio (...), a maior parte das pessoas não assinou contrato! Então, para mim, aquilo era «seja o que Deus quiser!»” - ETRA026C10 (Operador de loja)

“Monhé nunca dá contrato!” - IE173R6 (Cozinheiro, sobre a experiência de 3 anos sem contrato)

“...eles é que estabeleceram «vão fazendo o trabalho do dia X até ao dia X!» Tinha um prazo! Era um contrato inexistente, com prazo certo!” - II232T10 (Operadora de call center)

Estes dados revelam que, no contexto em análise, aparentemente, o contrato de trabalho pode não representar, *per si*, um elemento capaz de conferir segurança ou de oferecer perspetivas de estabilidade e melhoria à vida dos trabalhadores (por exemplo: ETRA024C10 perdeu o contrato indeterminado e o emprego de 6 anos na sequência de uma redução de pessoal; ETRA031C10 foi demitida e indemnizada porque o empregador não pretendia trabalhar com mulheres), aspeto do qual alguns estão conscientes:

“Mesmo com contrato, se o patrão diz hoje «olha, eu amanhã não te quero mais aqui, vai-te embora»... hoje em dia, a lei beneficia o empregador...” - ETRA001H3 (Chefe de cozinha)

“É que a qualquer momento podem-me mandar embora! Apesar de ter um contrato indeterminado, a qualquer momento a loja pode fechar...” - II292C17 (Operadora de loja)

“Apesar de o contrato ser indeterminado, é normal mandarem embora de qualquer maneira!” - IE088C2 (Operador de loja)

“Hoje, não sei se amanhã ainda vou continuar a trabalhar! [chorando]” - ETRA029C10 (Operadora de loja)

A insegurança presente na vida dos trabalhadores, independentemente do estatuto precário ou não, encontra-se documentada na literatura e resulta do reforço do poder e controlo exercido pela entidade empregadora sobre a força laboral (Kenny e Webster, 1998; Carmo e Matias, 2019; Hammer e Ness, 2021).

No seguimento da análise relativa ao percurso contratual dos trabalhadores participantes neste estudo, a Tabela 10 resume elementos até à 3.^a experiência laboral anterior ao atual emprego (nos casos aplicáveis)¹⁴⁶.

Tabela 10 – Elementos sobre o Percurso Contratual

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Situação Laboral Atual	Com contrato		110	354	464
	Sem contrato		59	0	59
	Outros (a)		0	1	1
	Motivo da Situação Laboral Precária	Decisão do empregador	94,40%	N/A (b)	N/A (b)
		Reforma	2,80%		
		Outros (a)	2,80%		
	Disponibilidade p/ mudar a situação contratual	Sim	66,30%	25,60%	38,70%
		Não	26,00%	71%	56,50%
		Outros(a)	7,70%	3,40%	4,80%
Situação Laboral Anterior (1)	Com contrato		84	156	240
	Sem contrato		63	133	196
	Outros (a)		2	3	5
	Motivo da Ausência de Contrato	Decisão do empregador	59,40%	58,60%	58,90%
		Trabalho informal	34,40%	33,10%	33,50%
		Outros (a)	6,20%	8,30%	7,60%
Situação Laboral Anterior (2)	Com contrato		53	73	126
	Sem contrato		46	101	147
	Outros (a)		1	2	3
	Motivo da Ausência de Contrato	Decisão do empregador	58,70%	56,40%	57,10%
		Trabalho informal	32,60%	37,60%	36,10%
		Outros (a)	8,70%	6,00%	6,80%
Situação Laboral Anterior (3)	Com contrato		20	32	52
	Sem contrato		24	38	62
	Outros (a)		3	3	6
	Motivo da Ausência de Contrato	Decisão do empregador	56,00%	47,40%	50,80%
		Trabalho informal	36,00%	47,40%	42,90%
		Outros (a)	8,00%	5,2%	6,30%

Fonte: Elaboração própria

Notas:

- (a) A classificação “outros” agrega as restantes categorias não explicitamente mencionadas na tabela, por se tratar de valores residuais para o que se pretende demonstrar.
- (b) Não Aplicável – esta questão apenas foi colocada a participantes em situação laboral precária.

¹⁴⁶ Para mais detalhes sobre as variáveis relativas à experiência laboral atual e anteriores, vide Apêndice 18 – Detalhes sobre o Inquérito, alínea d).

A Tabela 10 demonstra que, relativamente à situação contratual no atual emprego, registam-se comportamentos diferenciados entre os 2 grupos de participantes:

- Quase 65% de precários possuem algum tipo de contrato¹⁴⁷ (podendo este ser indeterminado, de prestação de serviços e a termo certo ou incerto), sendo de realçar os quase 35% que, à data de realização do estudo, se encontravam a trabalhar sem contrato¹⁴⁸, eminentemente (94,40%) por decisão unilateral do empregador e correspondente incapacidade negocial do trabalhador:

“...só cheguei, falei com o boss, ele disse «começa a trabalhar amanhã!». Foi assim, não falou de nenhum contrato!” - ETRA023C5 (Operadora de loja)

“Tenho colegas que até hoje, nem o contrato de 3 meses ainda tiveram, mas já trabalham há 1 ano na empresa!” - ETRA021C5 (Operador de loja)

Torna-se assim perceptível que cerca de 66% da amostra de precários seja favorável à alteração da atual situação contratual (tendencialmente, visando a obtenção de um contrato indeterminado com a empresa onde o estudo foi realizado). Contudo:

“Depende do patrão, ele é que decide, você não decide nada!” - II055C1 (Operador de loja)

“... já estou há 1 ano [sem contrato], não falei nada, também não posso perguntar, não me sinto no direito!” - II479R19 (Auxiliar de cozinha)

A involuntariedade e ausência de poder negocial do trabalhador, ante este ou outros aspetos que qualificam a situação laboral precária, constituem características inerentes à mesma e encontram suporte na literatura (Kenny e Webster, 1998; Frenkel, 2003; Kovács, 2003, 2004, 2005; Webster, 2005; Bodibe, 2006; Kalleberg, 2009, 2013; Theron, 2010; Lewchuk e Dassinger, 2016; Carmo e Matias, 2019; Hammer e Ness, 2021).

¹⁴⁷ Vide Apêndice 19 – Tabela 13 – Detalhe sobre Tipologias Contratuais na Atual e Anterior Experiências Laborais dos Participantes.

¹⁴⁸ Além dos trabalhadores sem contrato, este estudo detetou, ainda, casos de participantes a quem a empresa nunca facultou uma cópia do contrato de trabalho (exemplo: II496R24, II501R24, II510R25) e o caso caricato de um participante que refere: *“Tenho um contrato indeterminado que eu nunca assinei na vida!”* – IE172R6 (Cozinheiro)

Adicionalmente, estar empregado no mercado formal em Moçambique e em Maputo sem contrato de trabalho encontra-se reportado noutros estudos (Klaveren *et al.*, 2009; Floriano, 2018), assim como o desrespeito do empregador relativamente a questões legais é citado pelo INE (2016) e foi referido por um dos académicos entrevistados:

“...o subsector dos serviços tem uma informalidade específica (...), é que empresas formais podem ter, com alguma frequência, um conjunto de trabalhadores em situação absolutamente formalizada (com contrato de trabalho e etc.) e um grupo de trabalhadores em situação absolutamente precária e absolutamente informal” - EEXP005

- Por seu turno, todos os respondentes atualmente em situação laboral não precária possuem contrato de trabalho indeterminado com as empresas onde o estudo foi realizado e manifestaram-se desfavoráveis (71%) à ideia de alterar o vínculo contratual atual (apenas cogitando essa hipótese em razão de relevante contrapartida financeira):

“...aqui temos um contrato indeterminado! Estou mais segura!” - ETRA029C10 (Operadora de loja)

A relação bilateral estável de emprego, caracterizada pela posse de um contrato indeterminado e todas as vantagens e benefícios que daí advêm, encontra-se reportada pela literatura (Smith, 1997, 1998; Standing, 1997; Kovács, 2004; Kalleberg, 2009, 2014; Edralin, 2014; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015; ILO, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016).

Foram ainda exploradas, no âmbito deste estudo, as 3 experiências laborais imediatamente anteriores ao atual emprego, tendo-se constatado que, independentemente do estatuto (precário ou não), o número de participantes com e sem contrato aproxima-se, embora haja um comportamento ligeiramente diferenciado entre os 2 grupos de respondentes:

- Em relação aos precários, apenas na 3.^a experiência laboral anterior é que os participantes sem contrato (55%) superam os que detinham contrato. Significa, portanto, que nas 2 experiências laborais imediatamente anteriores à atual, mais de metade dos precários (56% e 54%, respetivamente) possuía algum tipo de contrato de trabalho;
- Quanto aos participantes não precários, verifica-se a situação completamente oposta - apenas na experiência laboral anterior ao atual

emprego é superior o número de respondentes com contrato relativamente aos que não o detinham, pois, tanto na 2.^a como na 3.^a experiência anterior, o número dos que não detinham contrato é superior ao dos que detinham. Todos estes elementos antecipam, simultaneamente, a diversidade de trajetórias profissionais e contratuais que serão discutidas no objetivo 2, mas também a semelhança entre percursos profissionais de precários e não precários, bem como a frequente transitabilidade dos participantes entre o mercado de emprego formal e informal. Relativamente a esta última questão, realçamos que em todas as situações laborais anteriores, independentemente do atual estatuto precário ou não, os respondentes consideram que a ausência de contrato resultou ou de decisão unilateral do empregador (em mais de metade dos casos), ou de experiências de trabalho informal (em valores sempre superiores a 30%). Em suma, o facto de grande parte da amostra deste estudo, independentemente do atual estatuto precário ou não, ter estado em situações laborais anteriores sem qualquer contrato, leva-nos a crer que a precariedade terá sido um elemento presente em vários estágios da sua vida profissional, conforme referido por Floriano (2018). Face ao exposto, e embora a trajetória profissional seja abordada em maior detalhe no objetivo 2, resumimos na Tabela 11 alguns dos principais aspetos.

Tabela 11 – Elementos sobre a Trajetória Profissional

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Estágios	Realizaram estágio		34,90% (59)	35,20% (125)	35,10% (184)
	Detalhes dos Estágios	1 estágio (moda do n.º de estágios)	46	97	143
		Emprego após estágio	19	55	74
Antiguidade no Mercado de Trabalho (anos)	Até 1 ano		5,90%	1,40%	2,90%
	Entre 1 e 10 anos		55,60%	47,90%	50,40%
	Mais de 10 anos		38,50%	50,70%	46,80%
	Antiguidade Média		10	13	12
	Desvio Padrão		8	9	9
Motivo de Ingresso no Mercado de Trabalho	Autossustento		36,70%	37,20%	37,00%
	Sustento da Família		16,60%	25,90%	22,90%
	Experiência		16,00%	7,90%	10,50%
	Apoio às despesas familiares		14,80%	16,10%	15,60%
	Outros (a)		15,90%	12,90%	14,00%

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Primeiro Emprego (atual)			11,80%	16,90%	15,30%
Experiências Laborais Anteriores	Participantes com experiências laborais anteriores		87,60%	83,10%	84,50%
	N.º de experiências laborais anteriores		1 a 7	1 a 9	1 a 9
	N.º Médio		2,22	2,08	2,13
	Desvio Padrão		1,26	1,34	1,31
	Moda (dos que têm experiências laborais anteriores)	1 experiência anterior	32,90%	39,70%	37,40%
		2 experiências anteriores	34,90%	35,30%	35,10%
		Outros (a)	32,20%	25%	27,40%
	Duração média (b)	Entre 6 meses e 1 ano	22,30%	19,50%	20,50%
		Entre 1 e 3 anos	38,90%	36,30%	37,20%
		Entre 3 e 5 anos	9,70%	13,40%	12,10%
		Outros (a)	29,10%	30,80%	30,10%
	Tipo de experiência (b)	Emprego formal, função diferente	48,90%	39%	41,50%
		Emprego formal, mesma função	33,90%	39,30%	36,50%
		Outros (a)	17,20%	21,70%	22%
	Motivo de Saída (b)	Melhor oportunidade / Iniciativa própria	26,80%	35,80%	32,60%
		Despedimento coletivo/Redução de pessoal	12,80%	3,20%	6,60%
		Falência da empresa/negócio	12,50%	10,50%	11,20%
		Fim do contrato/projeto	9,90%	8,90%	9,30%
		Outros (a)	38,00%	41,60%	40,30%
Atividades p/ Complemento do Rendimento (c)		Sim	53,80%	41,70%	45,60%
		Não	46,20%	58,30%	54,40%
Outras Situações Laborais (c)		Trabalho Ocasional ("biscates")	59,20%	60,30%	59,90%
		Trabalho Não Remunerado	50,30%	42,50%	45,00%
		Trabalho por Conta própria (com ou sem empregados)	41,70%	33,80%	36,40%

Fonte: Elaboração própria

Notas:

- (a) A classificação “outros” agrega os restantes níveis da escala/categorias não explicitamente mencionados na tabela, por se tratar de valores residuais para o que se pretende demonstrar.
- (b) Os valores apresentados correspondem à média até às 3 experiências laborais imediatamente anteriores à atual (nos casos aplicáveis).
- (c) “Atividades para complemento do rendimento” e “Outras situações laborais” realizadas em simultâneo ao atual emprego ou a anteriores situações laborais (nos casos aplicáveis).

A Tabela 11 revela que o acesso a estágios nesta amostra é muito limitado: 64,50% dos participantes não realizaram estágio no início da vida profissional¹⁴⁹, e dos que tiveram esta oportunidade, a maioria fê-lo apenas 1 vez¹⁵⁰. O teste estatístico Z de Wald¹⁵¹, comprova que, de facto, não se registam diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, no que concerne à realização de estágio no início da vida profissional, uma vez que o $p\text{ value} > 0,05$. A dificuldade/restricção no acesso a estágio é de tal ordem, que constatamos, inclusive, práticas como a que se descreve de seguida:

“O meu estágio foi [realizado] clandestinamente, posso dizer assim. Quando fiz o curso de operador [de máquina], falei com um dos operadores que trabalha na Cimentos, fui estagiar lá, à noite...” - IE062C1 (Operador de loja)

A restrição na oferta de estágios pré-profissionais contraria a literatura, que considera que estes podem ser usados intensivamente, representando uma forma de emprego precário (Edralin, 2014; Standing 2014; Carmo e Matias, 2019), mas enquadra-se no que é referido para o caso específico de Moçambique (Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016; Floriano, 2018). Entendimento contrário é-nos apresentado pela instituição governamental de tutela (o INEP), que refere elevada disponibilidade de estágios e taxa de colocação após os mesmos (EIMT011); por sua vez, o DFID possui um projeto especificamente voltado para a facilitação de estágios e de acesso ao 1.º emprego jovem (EIMT014). Adicionalmente, o Decreto-Lei responsável por regular a questão dos estágios (Decreto n.º 95/2021, de 23/12) foi recentemente atualizado e ainda carece de divulgação e reforço para efetiva implementação; revelam-se necessárias parcerias entre empresas e instituições de formação (que poderiam, por exemplo, ocorrer sob coordenação do IFPELAC).

¹⁴⁹ Por exemplo, o profissional de comércio a retalho entrevistado (EEXP008) revelou-nos que a cadeia de lojas onde trabalhava, à data de recolha de dados, não concedia estágios.

¹⁵⁰ Calculadas as médias e o desvio padrão, constatamos valores muito similares entre as 2 amostras: Média de estágios – Precários = 1,20 (Desvio padrão = 0,44); Não Precários = 1,25 (Desvio padrão = 0,49); Amostra Global = 1,23 (Desvio padrão = 0,47).

¹⁵¹ Vide Apêndice 19 - Tabela 14 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Estágio, de acordo com o estatuto do trabalhador).

Apenas 32% dos estágios realizados por precários consubstanciaram-se em oportunidades efetivas de emprego (a incerteza dos precários na integração pós-estágio é referida por Carmo e Matias, 2019) quando para os não precários, tal facto ocorreu 44% das vezes. Esta baixa eficácia dos estágios como mecanismo de acesso ao emprego abre espaço ao questionamento sobre os objetivos e procedimentos que são seguidos pelas empresas que recebem estagiários. Na opinião da ETT entrevistada no âmbito desta investigação (EIMT010), ampliar a abrangência dos estágios passa por legislação e documentos de política mais detalhados e incentivadores para as empresas, por exemplo, contemplando benefícios fiscais objetivos. Julgamos existir espaço para maior cooperação entre os organismos governamentais competentes e o setor empresarial, que se poderá traduzir em sinergias que, em última instância, apoiam o desenvolvimento prático de competências da força laboral jovem, fortalecendo a sua empregabilidade.

Relativamente à antiguidade no mercado laboral, a Tabela 11 demonstra diferenças substanciais entre os 2 grupos de participantes: os precários encontram-se (55,60%), no máximo, há entre 1 e 10 anos no mercado de trabalho (sendo a média = 10 anos, com desvio padrão de 8 anos) e a amostra de não precários concentra-se sobretudo (50,70%) no intervalo de maior antiguidade (superior a 10 anos; sendo a média = 13 anos, com desvio padrão de 9 anos). Ademais, quase 6% de precários concentram-se no intervalo de menor antiguidade no mercado laboral (até 1 ano), comparativamente a 1,40% de não precários na mesma situação. A menor antiguidade dos precários no mercado encontra suporte na produção científica (Kenny e Webster, 1998; Grint e Nixon, 2015).

Considerando o comportamento diferenciado da variável nos 2 grupos de participantes, realizámos o teste Z de Wald¹⁵² para o intervalo de maior antiguidade (acima de 10 anos). Os resultados do teste comprovam diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários,

¹⁵² Vide Apêndice 19 - Tabela 15 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Antiguidade no Mercado laboral, de acordo com o estatuto do trabalhador).

relativamente à maior antiguidade dos participantes no mercado laboral (uma vez que o $p\text{ value} < 0,05$).

A Tabela 11 revela que o ingresso de quase 60% dos participantes neste estudo (independentemente do atual estatuto precário ou não) no mercado de trabalho foi motivado pela ambição de autossustento, numa lógica de:

(a) Custeio dos próprios estudos (conforme referido por Carmo e Matias, 2019):

“...perdi o meu pai ainda cedo e só fiquei com a minha mãe e a minha mãe também nunca trabalhou (...) era um pouco complicado ela manter-me, eu ir à escola...” - ETRA028C10 (Operador de loja)

“...a minha mãe só conseguiu pagar o valor da inscrição e 1.^a mensalidade! Quando pagava, em casa não comíamos! (...) ela juntava o dinheiro do pequeno negócio e pagava o instituto! Tranquei a matrícula e fui atrás do emprego!” - II242T11 (Operador de call center)

“A ideia era ter um emprego para pagar a faculdade. Só que quando cheguei ali [emprego], também não tinha tempo...” - II448R13 (Empregado de mesa)

(b) Devido à perda de um dos progenitores (normalmente o pai – ex.: II030H3, II031H3, IE050H4, II058C1, IE085C2, II129C8), ou por necessidade de sustento da família (facto comum na África Subsaariana, conforme reportado por Hilson e Osei, 2014):

“Tudo começou quando o meu pai perdeu o emprego (...)! Sendo o único rapaz, mais velho de casa, senti-me na necessidade de ajudar!” - ETRA025C10 (Operador de loja)

“Comecei a trabalhar quando perdi o meu pai. Larguei escola, larguei tudo, para sustentar a família!” - II031H3 (Auxiliar de limpeza)

“Fiquei [na hotelaria] por causa das circunstâncias da vida! (...) tive uma família cedo, não era meu projeto: aconteceu!” - II399H11 (Empregado de mesa)

Além destes motivos, os precários (14,80%) foram também orientados pela necessidade de adquirir experiência profissional (durante ou após o término da respetiva formação académica ou técnico-profissional), e os não precários, motivados pela necessidade de contributo para as despesas do agregado familiar (16,10% - valor superior à amostra global), o que se alinha com as características do emprego estável (Smith, 1997, 1998; Standing, 1997;

Kovács, 2004; Kalleberg, 2009, 2014; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015; ILO, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016).

A Tabela 11 denota estarmos perante uma amostra global de trabalhadores com experiências laborais anteriores (acima de 80%) e com as seguintes particularidades:

- São comparativa e proporcionalmente mais os precários (87,60%) com anteriores experiências laborais, o que explica a baixa incidência de primeiros empregos (11,80%, inclusive abaixo do valor da amostra global¹⁵³). Esta constatação contraria parcialmente a literatura, que refere que o emprego precário é muito representativo em novos ingressos no mercado de trabalho (Kovács, 2013; Freire *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015), mas vai ao encontro da realidade constatada por Floriano (2018) em Maputo e à maior rotatividade entre empregos precários (considerando as fracas condições que lhes estão associadas – Freire *et al.*, 2014). Portanto, o percurso profissional dos participantes atualmente em situação laboral precária contempla experiências laborais anteriores (entre 1 e 7, cuja média é ligeiramente superior à média global - 2,22 > 2,13), sobretudo 2 empregos formais (onde se enquadram 34,90% de respondentes), nos quais permaneceram, em média, entre 1 a 3 anos (38,90%), desempenhando funções diferentes da atual (48,90%) – a transição entre diferentes empregos e funções no setor dos serviços é citada por Grint e Nixon (2015). Cerca de 35,20% dos precários analisados neste estudo perderam involuntariamente os anteriores empregos (por despedimento coletivo - 12,80%; por insolvência das respetivas empresas - 12,50% ou devido ao fim do contrato ou projeto em que trabalhava - 9,90%):

“...por motivos económicos, o dono acabou fechando o Salão da 24 de Julho (...). Na altura eu estava a trabalhar lá e acabei sendo uma das

¹⁵³ Face ao comportamento da variável, optámos por realizar o teste estatístico Z de Wald (*vide* Apêndice 19 - Tabela 16 – Diferença de Proporções na Variável Primeiro Emprego, de acordo com o estatuto do trabalhador), cujos resultados sugerem diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários (uma vez que o *p value* < 0,05), que se encontram no primeiro emprego. Este resultado ajuda a corroborar a ideia de serem proporcionalmente mais os não precários que se encontram no 1.º emprego.

peças afetadas (...) depois fiquei por aí uns 6 meses, ou mais, desempregada!” - ETRA024C10 (Operadora de loja)

“Estamos a trabalhar com medo, por causa dos despedimentos...” - II405H11 (Cozinheira)

- Quase 17% de participantes não precários encontram-se no 1.º emprego, o que, associado à relativa antiguidade que possuem, implica estarmos perante primeiros empregos em que o trabalhador se encontra estável há largos anos, situação característica da relação de emprego estável (Kovács, 2013). Predominam, nesta amostra, respondentes que terão tido apenas uma experiência profissional formal anterior (39,70%), na qual terão permanecido, em média, entre 1 e 3 anos (36,30%), podendo esta ter sido na mesma (39,30%) ou em função distinta da atual (39%); a média de experiências laborais anteriores dos não precários é inferior à média global ($2,08 < 2,13$), com desvio padrão de 1,34. Estes participantes terão abandonado as anteriores experiências laborais por iniciativa própria (35,80%), em virtude de terem encontrado melhores oportunidades.

Apesar de, como apresentado na Tabela 11, a duração média de anteriores experiências laborais de precários e não precários se concentrar no intervalo de 1 a 3 anos, recorremos ao Teste Qui-quadrado de Pearson, como forma de verificar a existência ou não, de associação entre esta variável (duração média de anteriores experiências) e a atual situação profissional do participante. Conforme se verifica no Apêndice 19 (Tabela 17 – Associação entre a Duração Média de Anteriores Experiências Laborais e o Estatuto do Trabalhador), o resultado do teste revela que, em princípio, não haverá, nesta amostra, associação entre as 2 variáveis supracitadas, uma vez que o *p value* ($0,39 > 0,05$). Ou seja, depreende-se que o tempo de permanência nas anteriores experiências laborais não se encontra associado ao atual enquadramento do participante em situação laboral precária ou não. De qualquer forma, para a literatura, empregos de curta duração tendem a caracterizar a situação laboral precária (Edralin, 2014).

Paralelamente a esta análise superficial ao percurso profissional dos participantes, avaliamos ainda situações de pluriatividade, isto é, a combinação do atual ou anteriores empregos com outras atividades

económicas e situações laborais. No que concerne à prática de atividades económicas paralelas, normalmente informais e visando complementar o rendimento¹⁵⁴ mensal, constata-se um comportamento distinto entre os 2 grupos de participantes, corroborado pelo teste estatístico Z de Wald¹⁵⁵, que demonstra que, em princípio, existe diferença significativa na distribuição de proporções entre precários e não precários, no que concerne à prática de atividades complementares (uma vez que o $p\text{ value} < 0,05$):

- Face à situação laboral precária em que se encontram, com óbvias consequências sobre o salário e a perceção de estabilidade, mais de metade da amostra de precários (53,80%) realiza/já realizou outras atividades para complementar o rendimento mensal, tal como referido pela literatura (Webster, 1999; Kovács 2005, 2013; Bodibe, 2006; Scully, 2016; Carmo e Matias, 2019; Hammer e Ness, 2021), incluindo no caso específico de Moçambique (Klaveren *et al.*, 2009; Feijó, 2011) e conforme foi também citado em entrevistas a académicos (EEXP003, EEXP004, EEXP005):

“...o rendimento do trabalho assalariado vai-te financiar outras atividades, mas também precisas de fazer outras coisas, porque estes rendimentos são irregulares e baixos” - EEXP004

Depreende-se, assim, que a economia moçambicana permite a coexistência de diferentes modelos de produção, onde predominam

“...formas de produção muito simples, com relações de trabalho muito simples, muito precárias, muito informais, mas que respondem a necessidades que a economia tem...” - EEXP005

- Os não precários, aparentemente guiados pela situação de estabilidade profissional (combinada com a antiguidade), não se sentem forçados à pluriatividade, que mais de metade (58,30%) não realiza.

A investigação demonstrou também que, ao longo da vida profissional (isto é, combinado com o atual e/ou anteriores empregos), independentemente do estatuto (precário ou não), os participantes experimentaram diferentes

¹⁵⁴ Para maior detalhe sobre o tipo de atividades complementares desenvolvidas pelos participantes, vide Apêndice 19 – Tabela 18.

¹⁵⁵ Vide Apêndice 19 - Tabela 19 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Atividades Complementares, de acordo com o estatuto do trabalhador).

situações profissionais, completamente desprovidas de proteção social (Rogan *et al.*, 2018):

- Enquanto os não precários têm combinado o emprego sobretudo com o trabalho ocasional, vulgarmente designado por “biscate”;
- Em valores superiores aos da média da amostra global, os precários têm combinado o emprego com pequenas atividades por conta própria, com e/ou sem empregados¹⁵⁶, sendo que a literatura (Fox *et al.* 2017; Rogan *et al.*, 2018) considera o autoemprego em pequenas empresas domésticas como a forma mais comum de trabalho em países em desenvolvimento. Nesta amostra, os precários referem maior exposição a trabalho não remunerado (como trabalhadores familiares ou realizando trabalho doméstico não remunerado), tal como descrito por Masenya *et al.* (2017).

A Tabela 11 demonstra de forma clara que as dinâmicas do trabalho e do emprego em Moçambique remetem-nos a diferentes formas de interligação e interdependência entre os mercados formal e informal (pois os trabalhadores movimentam-se livremente entre ambos, complexificando as análises e a obtenção de estatísticas) e entre diferentes setores económicos, conforme citado por alguns dos académicos entrevistados (EEXP003, EEXP004):

“...são as pessoas que ligam os vários setores! Ligam a cidade com o campo: as pessoas, os trabalhadores!” - EEXP004

Todos os elementos apresentados indiciam que os precários são forçados a combinar diferentes fontes de rendimento para assegurar a sobrevivência, o que pode acarretar desafios a vários níveis: físico, conciliação com a vida privada (limitando o convívio familiar, conforme referido por Kovács, 2003, 2013), em termos de saúde e segurança (devido à redução do tempo de descanso, segundo Edralin, 2014) e na gestão do seu tempo, uma vez que estão sujeitos às condições apresentadas na Tabela 12.

¹⁵⁶ Ao analisar a relação entre os rendimentos e o risco de pobreza no setor informal, no Hemisfério Sul, Rogan *et al.* (2018) concluem que: nas atividades por conta própria com empregados, o empregador tende a ser homem, a ter um melhor rendimento e está sujeito a menor risco de pobreza; os trabalhadores familiares ou em *outsourcing* para indústrias tendem a ser mulheres e mais vulneráveis à pobreza.

Tabela 12 – Elementos sobre a Carga Horária e Salários

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Carga Horária	Semanal	6 dias	50,90%	51,50%	51,30%
		4 dias	19,50%	NE (a)	6,30%
		4 e 5 dias	15,40%	0,30%	5,20%
		6 e 5 dias	8,30%	23,90%	18,90%
		7 e 5 dias	NE (a)	9,90%	6,70%
		Outros (b)	5,90%	14,40%	11,60%
	Diária ¹⁵⁷	8 ou Mais Horas	79,90%	87,00%	84,70%
		Entre 5 e 7 Horas	18,30%	11,50%	13,70%
		Outros (b)	1,80%	1,50%	1,50%
	Decisão unilateral do empregador p/ trabalho a tempo parcial		65	47	112
		Disponibilidade p/ trabalho a tempo inteiro	63	43	106
Tipologia de Horário de Trabalho		Horário Fixo	51,50%	42,80%	45,60%
		Horário Rotativo	48,50%	57,20%	54,40%
Trabalho ao Fim de Semana		Incidência	97,60%	96,60%	96,90%
Salário Mensal Líquido ¹⁵⁸	Média Salarial		12.123 MZN 162,53 EUR	13.680 MZN 183,40 EUR	13.162 MZN 176,46 EUR
	Desvio Padrão		8.244 MZN 110,52 EUR	9.747 MZN 130,67 EUR	9.294 MZN 124,60 EUR
	Coeficiente de Variação		68%	71%	71%
	Limites	Abaixo do salário mínimo (limite mínimo)	2,40%	NE (a)	0,80%
		90.000 MZN (limite máximo)	NE (a)	0,30%	0,20%
	Mecanismo de Determinação Salarial	Decisão unilateral do empregador	91,70%	82,80%	85,70%
		Negociação Individual	6,50%	13,20%	11,10%
		Outros (b)	1,80%	3,90%	3,20%
	Inadequação do Salário ao Custo de Vida		74,60%	74,90%	74,80%
	Motivo da Inadequação do Salário	Incapacidade de custeio de despesas básicas	59,50%	41,30%	47,10%
		Incapacidade de poupança	37,30%	53,90%	48,60%

¹⁵⁷ Para mais detalhes sobre a codificação da variável “carga horária diária”, vide Apêndice 18 – Detalhes sobre os Inquéritos, alínea e).

¹⁵⁸ Cálculos feitos ao câmbio médio do mês de maio/2021 (data de término do trabalho de campo): 1 EUR = 74,59 MZN, de acordo com: <https://pt.investing.com/currencies/eur-mzn-historical-data> (acesso a 14/06/2022).

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
		Outros (b)	3,20%	4,80%	4,30%
Conhecimento sobre o Salário Mínimo no Setor de Atividade		Sim	39,60%	60,30%	53,60%
		Não	49,70%	24,50%	32,60%
		Não sabe/Não responde	10,70%	15,20%	13,70%

Fonte: Elaboração própria

Notas:

(a) NE – Não existe nesta amostra.

(b) A classificação “outros” agrega os restantes níveis da escala/categorias não explicitamente mencionados na tabela, por se tratar de valores residuais para o que se pretende demonstrar.

De acordo com a Tabela 12, cerca de metade da amostra do estudo (51,30%) trabalha 6 dias/semana (conforme estipulado pelo n.º 1, art.º 85, Lei n.º 23/2007), sendo este facto transversal a 50,90% de precários e a 51,50% de não precários. No entanto, existem particularidades em cada um dos grupos:

- A amostra de precários inclui quase 35% de respondentes sujeitos a períodos de trabalho semanais inferiores a 6 dias (nomeadamente semanas de apenas 4 dias, ou em regime variável de 4 a 5 dias), o que encontra eco na literatura (Kenny e Webster, 1998; Frenkel, 2003; Rogan *et al.*, 2018) e no discurso dos participantes:

“...o horário é individual. Às vezes trabalho 3, 4 dias, depende!” - II213T5 (Operadora de call center)

“Nós trabalhamos 4 dias sim, 2 dias não! Não temos sábado e domingo! Só nos guiamos pelas folgas...” - II226T9 (Operadora de call center)

“Eu não trabalho todos os dias! Por semana eu posso trabalhar (...) 4 dias, nem sempre eu estou aqui!” - IE020H2 (Assistente de Banquetes)

- A amostra de não precários inclui quase 34% de respondentes em períodos de trabalho semanal com número variável de dias de trabalho, iguais ou superiores a 5.

Relativamente à carga horária diária, a maioria dos participantes (84,70%), independentemente do estatuto, trabalha a tempo inteiro, isto é, no período normal estipulado por lei (8 horas/dia, de acordo com o n.º 1, art.º 85, Lei n.º 23/2007, que se alinha com as disposições da OIT), o que é válido para cerca de 80% de precários e 87% de não precários (corroborando a literatura, uma

vez que o trabalho a tempo inteiro caracteriza a situação laboral estável - Smith, 1997, 1998; Standing, 1997; Kovács, 2004; Kalleberg, 2009, 2014; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015; ILO, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016), embora se incluam também neste grupo, os participantes que trabalham acima de 8 horas/dia¹⁵⁹. Os excertos que se seguem são apenas referentes ao discurso de participantes precários que trabalham mais de 8h/dia:

“Posso entrar às 6h ou às 7h, sair às 21h! Eu não tenho horário fixo!” - IE020H2 (Assistente de Banquetes)

“Há lojas que determinam que tem que se trabalhar 10 horas de tempo, enquanto o horário de trabalho são 8 horas por dia!” – II360C24¹⁶⁰ (Supervisor de Área)

“...eles dizem que nós entramos às 12h, mas (...) às 11.30h você já tem que estar equipado! Às vezes saio às 21.30h, isso já ultrapassa 8 horas de tempo! Às vezes saio às 22h, ou 22.20h! Porque (...) quando o cliente liga às 21.30h, tens que levar a encomenda, fazer a entrega e voltar!” - ETRA044R8 (Motorista)

“Entro às 15.30h. À cozinha chego às 16h. Não tem horário de saída. A cozinha fecha às 23h, mas nós não saímos às 23h!” – II153R1 (Auxiliar de Cozinha)

Alinhado com a literatura (Kenny e Webster, 1998), foi ainda constatado que quase 20% de respondentes precários não trabalham a tempo inteiro (neste caso concreto, trabalham entre 5 e 7h/dia), o que emana de decisão unilateral do empregador (sobre a qual referem não ter outra opção), consubstanciando subemprego involuntário (Kovács, 2005; Edralin, 2014; ILO, 2016). Na grande maioria dos casos (97%), estes trabalhadores mostram-se disponíveis para trabalhar 6 dias/semana e/ou 8 horas/dia:

“Se pudesse, trabalharia [mais dias]! Porque uma pessoa que trabalha mais, acho que também ganha mais!” - IE178R7 (Auxiliar de limpeza)

“Não trabalho mais dias porque é o que a empresa estabeleceu! Não é por opção!” - IC203T4 (Técnica de call center)

¹⁵⁹ Em casos extremos, deparámo-nos com turnos superiores a 12 horas (por exemplo: II487R22, II489R23, II491R24, II492R24, II493R24, II503R24, II523R27, II505R24, II507R25, II509R25, II519R26, II520R26, dentre outros).

¹⁶⁰ Este aspeto foi também referido por II339C22.

Segundo Standing (2014) e Kennedy (2017), a progressiva redução da oferta de oportunidades de emprego a tempo inteiro coloca em causa a segurança no mercado de trabalho.

Em termos de horário de trabalho, constatámos características distintivas entre os 2 grupos de respondentes:

- Pouco mais de metade da amostra de precários (51,50%) trabalha em horário fixo e 48,50% em horário rotativo. Esta constatação contraria a literatura, segundo a qual os precários tendem a trabalhar por turnos (Edralin, 2014);
- Mais de metade da amostra de não precários (57,20%) refere trabalhar em regime de turnos rotativos (regulados nos termos do art.º 92, Lei n.º 23/2007), o que poderá ter influência sobre outras componentes da vida pessoal deste grupo de trabalhadores (conciliação com a vida privada, formação, satisfação, produtividade), como referem os excertos:

“Um bom emprego, para mim, é um emprego que me dê tempo para voltar à escola! (...) Aqui trabalho em turnos! Seria, talvez, um trabalho com um horário fixo!” - ETRA028C10 (Operador de loja)

“...eu estou a estudar farmácia! Mas estou a estudar nos meus tempos livres [risos]. (...) trabalho em turnos!” - ETRA030C10 (Operadora de loja)

“Continuar com os estudos é um pouco complicado por causa da carga horária, não é fácil!” - IE064C1 (Operador de loja)

“Os turnos dificultam os estudos!” - II141C9 (Operadora de loja)

“Eles [os familiares] já sabem que eu trabalho, faço turnos! Se tenho sábado, não tenho domingo, se tenho domingo, não tenho sábado!” - II494R24 (Operadora de loja)

O teste Z de Wald¹⁶¹ revela que, em princípio, não se registam diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, relativamente ao trabalho em turno fixo ou rotativo, uma vez que, em ambos os casos, o $p\text{ value} > 0,05$. Este resultado corrobora a ideia de que os participantes de ambas as amostras trabalham de forma praticamente indiferenciada, num ou noutro tipo de turno.

¹⁶¹ Vide Apêndice 19 - Tabela 20 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Turno Fixo, de acordo com o estatuto do trabalhador); Tabela 21 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Turno Rotativo, de acordo com o estatuto do trabalhador).

Embora a diversidade de horários de trabalho na mesma empresa encontre eco na literatura (Freire *et al.*, 2014), consideramos que estes resultados possam ter sido constrangidos por 2 aspetos:

- (i) Por termos realizado a maior parte do estudo empírico em período diurno;
- (ii) Pelo acesso limitado a trabalhadores em situação laboral precária.

A Tabela 12 denota predomínio de trabalho ao fim de semana (para 96,90% da amostra global), que revela ser, de forma proporcional, ligeiramente mais acentuado no caso de precários (97,60%), o que pode acarretar desafios na conciliação entre a vida privada e profissional (Klaveren *et al.*, 2009; Carmo e Matias, 2019) e limitar o convívio familiar (Kovács, 2013; Kovács *et al.*, 2014). Contudo, o teste estatístico Z de Wald¹⁶² demonstra que, em princípio, não há diferença significativa na distribuição de proporções entre precários e não precários, no que tange ao trabalho ao fim de semana, uma vez que o *p value* > 0,05. Este facto coloca-nos face ao conceito de “horários antissociais” (Casaca, 2005b: 5), aqueles que “...dificultam a articulação e a gestão com os tempos familiares, comunitários e sociais em geral”, conforme atestam os excertos que se seguem:

“Há 3 semanas, quando estávamos a fazer inventário, entrávamos às 18h, saíamos às 6h. Eu chegava a casa, a senhora [esposa] está a ir! Eu a sair, ela a chegar!” - IE063C1 (Supervisor de Área)

“A minha vida eu passei aqui no call center! (...) Finais de semana, eu não tenho, feriados, eu não tenho! Já deixei o aniversário das minhas crianças, final do ano, Natal...” - II208T5 (Técnica de call center)

“Eu gostaria de folgar ao fim de semana. Meio de semana é complicado, porque eu estou em casa, mas a minha família não está...” - II169R6 (Auxiliar de cozinha)

“Não recomendaria [este emprego] aos meus filhos! Porque faltará tempo para conviver com a família!” - ETRA038R6 (Chefe de sala)

“Encontros familiares, casamentos, incluindo o xtiq¹⁶³ (...) [riso] são importantes, mas eu já estou habituado a não participar!” - ETRA018C3 (Operador de loja)

¹⁶² Vide Apêndice 19 - Tabela 22 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Trabalho ao Fim de Semana, de acordo com o estatuto do trabalhador).

¹⁶³ Por “xtique” ou “xitique” entenda-se o processo de poupança informal de dinheiro entre membros de uma família, amigos ou comunidade, que normalmente culmina com a organização de um convívio que acabou por ficar conhecido pelo mesmo nome.

“...não temos feriado, não temos finais de semana! Isso acaba sendo um pouco frustrante! (...) muitos agentes estão descontentes, mas preferem não se pronunciar, alguns têm medo de perder o emprego!” - II240T11 (Operador de call center)

É de realçar que a prática de horários antissociais coloca em causa a segurança no trabalho (Standing, 2014). Além deste facto, determinados regimes (por exemplo, com apenas uma folga semanal) não só comprometem a conciliação com a vida familiar, como também causam constrangimentos à realização de outras atividades pessoais do trabalhador, o que poderá impactar sobre o nível de absentismo.

Relativamente à questão salarial¹⁶⁴, os participantes prestaram respostas em valores absolutos ou em intervalos (nestes casos, foi calculado o ponto médio), que foram categorizadas (em intervalos de 5.000 MZN – o equivalente a cerca de 67 EUR). Verifica-se maior concentração da amostra global (67%) entre salários que variam entre 5.000 e 15.000 MZN (correspondentes a 67 - 201 EUR).

O salário médio dos precários participantes neste estudo é de 12.123 MZN (equivalente a cerca de 163 EUR) e o dos não precários é de 13.680 MZN (equivalente a cerca de 183 EUR). Uma vez que a diferença entre as médias salariais dos 2 grupos de participantes é relativamente diminuta, optámos por realizar o teste T de Student, de onde decorrem os resultados apresentados no Apêndice 19 (Tabela 24 – Diferença de Médias Salariais entre Participantes Precários e Não precários). O resultado do teste demonstra que, apesar de distintas, não existem diferenças estatisticamente significativas entre as médias salariais de participantes precários e não precários, uma vez que o *p value* > 0,05. Este dado remete-nos à ideia de estar perante níveis salariais muito próximos, independentemente da situação laboral do participante.

Embora o pagamento de salário reportado pelos trabalhadores seja mensal, dentre os precários detetámos relatos de pagamentos semanais:

“Quando és casual aqui, de sábado a sábado, és pago durante a semana!” - ETRA037C11 (Subgerente de loja)

¹⁶⁴ Para informação mais detalhada sobre salários, vide Apêndice 19 – Tabela 23 – Distribuição de Frequências do Salário Mensal Líquido.

“Eu entrava aqui às 16h, e depois do fecho pagavam-me e eu ia embora! (...) Não todos os dias, todas as sextas!” - ETRA033R3 (Empregada de mesa)

“...antigamente, nós [temporários] recebíamos semanalmente; os permanentes é que recebiam como trabalhadores: mensalmente!” - II328C21 (Operadora de loja)

Realçamos que tanto o salário inferior dos precários, (Rebelo, 2001; Frenkel, 2003; Arnold e Bongiovi, 2013; Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Rogan *et al.*, 2018; Carmo e Matias, 2019), como os pagamentos semanais (Kenny e Webster, 1998; Miller, 2006) encontram suporte na literatura. Por outro lado, independentemente do estatuto laboral precário ou não, estamos face a salários que nos remetem a um nível de sobrevivência e de reprodução da pobreza (Sá, 2010; Feijó, 2011; Arnold e Bongiovi, 2013; Freire *et al.*, 2014; Carmo e Matias, 2019), quando seria expectável que, no mercado formal de emprego, os rendimentos fossem melhores¹⁶⁵:

“A gente trabalha mais para poder ter o que comer! Às vezes não sobra...” - II347C23 (Operadora de loja)

Em Moçambique, de acordo com a literatura (Webster e Wood, 2005; Feijó, 2017b), a fraca remuneração tende a ser compensada por “práticas paternalistas”, em caso de dificuldades pessoais do trabalhador, mas também pelo “...corte de inúmeras despesas essenciais, como alimentação, saúde e transporte” (Feijó, 2011: 102).

Conforme apresentado na Tabela 12, a análise aos salários dos participantes incluiu, além do cálculo da média, o do desvio padrão e do coeficiente de variação salarial para cada uma das amostras de participantes (incluindo a global). Os valores do coeficiente de variação (68% e 71% para precários e não precários, respetivamente) podem ser considerados elevados (> 25%), o que indica que, em princípio, os dados não são homogêneos em nenhuma das amostras. Acreditamos que estes resultados possam ser explicados pelos seguintes factos:

¹⁶⁵ Conforme também frisado por Sen, K., na intervenção “*Informal Work in Sub-Saharan Africa: Dead End or Stepping Stone?*”, no âmbito da Conferência da UNU-Wider, subjacente ao tema “Rumo à Transformação para um Melhor Trabalho” (Maputo, 11/2019).

- Na amostra de precários, não foi possível obter observações em várias categorias salariais, sobretudo nas mais elevadas (por exemplo, não se registam observações entre 25 e 50.000 MZN, nem entre 55 e 85.000 MZN), o que é perceptível, face à situação laboral precária em que os participantes se encontram;
- Na amostra de não precários, constata-se maior concentração de observações em determinadas categorias salariais, em detrimento de outras.

Neste estudo, o baixo salário é negativamente apreciado por toda a amostra (74,80%), devido à sua inadequação ao custo de vida e às necessidades do trabalhador (tal como concluído por Miller, 2006 e Feijó, 2011). Os resultados do teste Z de Wald¹⁶⁶ confirmam que não existem diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, relativamente à perceção sobre a inadequação do salário (uma vez que, para ambos os casos, o *p value* < 0,05). No entanto, é digno de realce que:

- Quase 60% de precários demonstram dificuldade em custear despesas básicas (suas ou do respetivo agregado) apenas através do salário:

“[Quanto é comer por mês?] Eu praticamente diria que todo o salário!” - ETRA012C2 (Operadora de loja, salário à data – 4.000 MZN ~ 53,63 EUR)

“É muito difícil manter o rancho mensal! (...) principalmente agora, que não tenho energia na minha zona (...) Os legumes (...) tenho que comprar diariamente! (...) o meu transporte para cá... mensal são 3.000 MZN” - ETRA005H4 (Copeiro, salário à data - 7.000 MZN ~ 93,85 EUR)

“Às vezes falta dinheiro para comprar coisas para comer!” - ETRA042R7 (Empregada de mesa, salário à data – 6.500 MZN ~ 87,14 EUR)

“Você recebe 6.500 [MZN], tem uma criança que vai à escola, todos os dias quer dinheiro de transporte. Você é a mãe, tem que pagar água, luz, fazer rancho...” - IE170R6 (Copeira, salário à data – 6.500 MZN ~ 87,14 EUR)

“Não é possível a pessoa viver com 6.000 meticais! Só com dinheiro de transporte todos os dias, um saco de arroz, esse dinheiro já foi

¹⁶⁶ Vide Apêndice 19 - Tabela 25 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Insatisfação Salarial, de acordo com o estatuto do trabalhador).

embora!” - II461R15 (Auxiliar de cozinha, salário à data – 6.200 MZN ~ 83,12 EUR)

Esta incapacidade de suprir necessidades básicas através do salário mensal (também reportada por Arnold e Bongiovi, 2013; Carmo e Matias, 2019) poderá estar diretamente relacionada com a prática de outras atividades económicas para complemento ao rendimento e coloca os precários numa situação de insegurança no rendimento (Standing, 1997, 2014; Kennedy, 2017; Rogan *et al.*, 2018). Corrobora-se assim a literatura, que considera o emprego precário eminentemente mal remunerado (Kenny e Webster, 1998; Rebelo, 2001; Kovács, 2003, 2005; Sá, 2010; Arnold e Bongiovi, 2013; Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Standing, 2014; Hewison, 2015; Carmo e Matias, 2019) e capaz de condicionar a subsistência do trabalhador (Bodibe, 2006; ILO, 2016; Siegmann e Schiphorst, 2016, Masenya *et al.*, 2017);

- Os não precários consideram o atual salário desajustado das suas necessidades, sobretudo devido à dificuldade em efetuar poupança (53,90%):

“O problema é [não ter] um salário que sobra algum dinheiro para poupar!” - ETRA029C10 (Operadora de loja)

“É que nós trabalhamos mais para comer... Não dá para fazer poupança (...) Só se você não tivesse familiares! 8.000 meticais não é nada (...): dinheiro de chapa para minha casa, que é lá no Intaka - 50, com pão aqui, estamos a falar de 60 ou 70 meticais por dia! Chega a não ser quase nada [o salário]” - IC076C1 (Operador de loja, salário à data - 7.800 MZN ~ 107 EUR).

Portanto, este grupo denota, à partida, capacidade para assegurar o sustento do agregado familiar através do salário (recorde-se que estes possuem famílias mais numerosas, mas apresentam menor tendência para a pluriatividade como estratégia de complemento do rendimento), o que se encontra alinhado com a literatura relativa ao emprego estável (Smith, 1997, 1998; Standing, 1997; Kovács, 2004; Kalleberg, 2009, 2014; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015; ILO, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016).

O teste Z de Wald¹⁶⁷ confirma a existência de diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, relativamente aos 2 motivos pelos quais cada um dos grupos considera o seu salário inadequado (uma vez que, em ambos os casos, o *p value* < 0,05).

Constatámos ainda outras diferenças entre os salários dos 2 grupos:

- Apenas participantes precários (2,40%) reportam remuneração mensal abaixo do mínimo estipulado por lei, o que não estará dissociado do facto de 49,70% deste grupo de respondentes desconhecer o valor do salário mínimo¹⁶⁸ em vigor no respetivo setor (conforme também reportado por Klaveren *et al.*, 2009):

“[O salário] *Não chega para pagar chapa* [transporte]! *Eu tenho que andar sempre a pedir...*” - ETRA045R9 (Auxiliar de limpeza, salário à data – 3.500 MZN ~ 46,92 EUR)

O desrespeito ao salário mínimo em Moçambique foi citado na entrevista EIMT013 e encontra-se documentado noutros estudos (Miller, 2006; Klaveren *et al.*, 2009; Feijó, 2011; DNEAP, 2018), remetendo a uma situação de pobreza no trabalho e potencial exclusão social (Rebelo, 2001; Freire *et al.*, 2014);

- O participante com o salário líquido mais elevado deste estudo enquadra-se na amostra de não precários, na qual não foram registados casos de salário abaixo do mínimo nacional. Esta última constatação não estará dissociada do facto de 60% de não precários conhecerem o salário mínimo em vigor no respetivo setor. O respeito pelo salário mínimo no emprego estável é suportado pela literatura (ILO, 2016) e confere-lhe a denominada segurança no rendimento (Standing, 2014; Kennedy, 2017).

Para terminar a análise à Tabela 12 e relativamente ao mecanismo de determinação salarial, verificámos que:

¹⁶⁷ Vide Apêndice 19 - Tabela 26 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Custeio de Despesas Básicas, de acordo com o estatuto do trabalhador); Tabela 27 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Ausência de Poupança, de acordo com o estatuto do trabalhador);

¹⁶⁸ O salário mínimo é aqui usado apenas como um referencial, uma vez que, de acordo com um dos académicos entrevistados (EEXP003), em determinados setores de atividade, o crescimento do salário mínimo é inferior ao da inflação. Por outro lado, apesar de 50,30% dos participantes referirem conhecimento sobre o salário mínimo em vigor no respetivo setor, sempre que tentámos averiguar o valor exato, constatámos elevada variabilidade na resposta (inclusive dentro da mesma empresa).

- Mais de 90% da amostra de precários indica que o atual salário resulta de decisão unilateral do empregador, o que é revelador do seu limitado poder negocial (Carmo e Matias, 2019), conforme atestam os excertos que se seguem:

“...não negocie. Eles simplesmente falaram: vais receber X por hora! Não tens opção!” - II226T9 (Operadora de call center)

“Deram-me o contrato (...) continha essa informação [salário]. Cabia a mim aprovar ou recusar! (...) não houve campo de negociação!” - II227T9 (Técnico de call center)

“Não temos com quem negociar, porque eles já têm um método de pagamento, pagam pelas horas de trabalho...” - II239T11 (Técnico de call center)

- Embora 82,80% de participantes não precários mencionem que o atual empregador terá decidido unilateralmente o seu salário, a percentagem de respondentes que tiveram a possibilidade de o negociar individualmente é em dobro superior à dos precários (13,20%), o que não se dissociará do facto de quase 34% desta amostra ser oriunda de empregos onde desempenhava a mesma função.

Apesar de um discurso generalizadamente orientado para questões salariais, as condições de trabalho também demonstraram ser um elemento valorizado pelos participantes neste estudo:

“...não adianta estar num sítio em que estejas a receber a mais, mas as condições não são boas!” - ETRA034R3 (Barman)

A Tabela 13 resume elementos relacionados com a avaliação dos participantes sobre as condições de trabalho no atual emprego.

Tabela 13 – Elementos sobre Condições de Trabalho

DESCRIÇÃO		PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Disponibilidade de Uniforme	Parcial	43,80%	37,20%	39,30%
	Completo	20,70%	44,20%	36,60%
	Outros (a)	35,50%	18,60%	24%
Uso da Criatividade no Trabalho	Sempre	11,80%	20,80%	17,90%
	Esporadicamente	43,20%	38%	39,70%
	Outros (b)	45,00%	41,20%	42,40%

DESCRIÇÃO		PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL	
Alteração da Ordem das Tarefas	Nunca	71%	51,80%	58%	
	Esporadicamente	14,20%	23,70%	20,60%	
	Outros (b)	14,80%	24,50%	21,40%	
Alteração do Ritmo de Trabalho	Nunca	70,40%	60%	63,40%	
	Esporadicamente	16,60%	22,80%	20,80%	
	Outros (b)	13%	17,20%	15,80%	
Exposição a <i>Deadlines</i> Apertados	Sempre	53,30%	43,90%	46,90%	
	Nunca	31,40%	33%	32,40%	
	Outros (b)	15,30%	23,10%	20,60%	
Supervisão Direta	Sempre	73,40%	58,90%	63,50%	
	Esporadicamente	14,80%	26,50%	22,70%	
	Outros (b)	11,80%	14,60%	13,70%	
Avaliação do Nível de <i>Stress</i> Laboral	Stressante	26,60%	16,30%	19,70%	
	Relativamente stressante	40,80%	32,70%	35,30%	
	Não stressante	16,60%	33,80%	28,20%	
	Outros (a)	16,00%	17,20%	16,80%	
Local de Prestação de Trabalho	Nas instalações do cliente da empresa	54,40%	N/A (c)	17,60%	
	Na empresa	44,40%	94,60%	78,40%	
	Outros (a)	1,20%	5,40%	4,00%	
Riscos do Trabalho para a Saúde	Perceção sobre Trabalho Arriscado para a Saúde		67,50%	67,60%	67,60%
	Potenciais Riscos identificados	Trabalho em pé	17,50%	29,70%	25,70%
		Problemas de audição	33,60%	0,40%	11,20%
		Dor na coluna	11,70%	7,80%	9%
		Inalação de poeiras	0,70%	8,80%	6,20%
		Outros (a)	36,50%	53,30%	48%
Trabalhar Doente	Esporadicamente	40,80%	36,60%	38%	
	Outros (b)	59,20%	63,40%	62%	
Exposição à Vibração de Ferramentas/Máquinas	Esporadicamente	38,50%	27,00%	30,70%	
	Nunca	46,70%	58,60%	54,80%	
	Outros (b)	14,80%	14,40%	14,50%	

DESCRIÇÃO		PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Exposição a Barulho/Ruído no local de trabalho	Esporadicamente	38,50%	32,40%	34,40%
	Nunca	34,90%	39,70%	38,20%
	Outros (b)	26,60%	27,90%	27,50%
Exposição a Altas Temperaturas no local de trabalho	Sempre	25,40%	16,60%	19,50%
	Frequentemente	31,40%	18,30%	22,50%
	Esporadicamente	20,70%	34,40%	30,00%
	Nunca	22,50%	30,70%	28,10%
Exposição a Baixas Temperaturas no local de trabalho	Nunca	53,30%	56,30%	55,30%
	Esporadicamente	43,20%	38,30%	39,90%
	Outros (b)	3,50%	5,40%	4,80%
Trabalho em Posição Cansativa ou Dolorosa	Sempre	44,40%	40,30%	41,60%
	Esporadicamente	32,00%	31,00%	31,30%
	Outros (b)	23,60%	28,70%	27,10%
Exposição a Movimentos Repetitivos com os Membros Superiores	Sempre	72,20%	65,40%	67,60%
	Outros (b)	27,80%	34,60%	32,40%

Fonte: Elaboração própria

Notas:

- (a)** A classificação “outros” agrega os restantes níveis da escala/categorias não explicitamente mencionados na tabela, por se tratar de valores residuais ou muito atomizados para o que se pretende demonstrar.
- (b)** Nesta questão foi usada uma escala de frequência (sempre, frequentemente, esporadicamente, nunca, não sabe/não responde, não aplicável). A classificação “outros” agrupa todos os restantes níveis da escala não explicitamente mencionados.
- (c)** N/A – Não aplicável.

A Tabela 13 revela que, sendo o uniforme de trabalho (nos casos em que existe) um elemento simbólico visível da cultura organizacional da empresa, que potencia o sentido de identificação e compromisso do trabalhador (conforme citado por Miller, 2006 em Maputo e Lusaka), constatámos situações diferenciadas entre os 2 grupos de participantes:

- Predominam, na amostra de precários (43,80%), participantes que não possuem uniforme completo para a função que desempenham, isto é, cabe-lhes custear, a título pessoal, parte do uniforme de que necessitam para trabalhar:

“Quando entrei, existia um certo uniforme: camisetas! Mas não era a empresa que oferecia, os funcionários tinham que comprar!” - ETRA028C10 (Operador de loja)

“Uniforme nem é daqui! Camisa branca, calça preta, sapatos são meus! Nada aqui a empresa deu!” - IE020H2 (Assistente de Banquetes)

“...este [uniforme], eu desenrasquei à minha maneira, não é da empresa...” - IE040H3 (Subchefe de cozinha)

“Uniforme são camisetas. Calças, é cada um por si, Deus por todos!” - II058C1 (Operador de loja)

“A empresa exige que a gente trabalhe de sapatos pretos e calça preta! Eu compro com o meu salário!” - II324C21 (Operador de loja)

Além do encargo financeiro adicional (questão objetiva), a situação laboral precária aflora questões emocionais relacionadas com o uso do uniforme (questão subjetiva) de uma empresa à qual, efetivamente, os participantes podem não pertencer:

“É difícil alguém ver-me de uniforme [da empresa de telecomunicações B] e eu dizer que trabalho na [ETT], não vai entender nada! [risos]” - II266T15 (Operador de loja)

Adicionalmente, alguns precários queixam-se da ausência de equipamento adequado de proteção (como parte integrante do uniforme de trabalho):

“A pessoa está aí a trabalhar na área de limpeza (...) Não dão materiais, por exemplo, eu não vou mentir, trabalhei na casa de banho! (...) Nós éramos obrigados a lavar os sanitários sem luvas! Balneários, sem luvas, sem máscaras...” - ETRA026C10 (Operador de loja)

- Os não precários tendem a dispor de uniforme completo (44,20%) cedido pelo empregador, o que reforça o seu sentimento de compromisso e de pertença, perceptível no discurso:

“Uniforme é uma identidade...” - ETRA032C10 (Subgerente de loja)

No que se refere às características do trabalho, a Tabela 13 indicia diferenças entre os 2 grupos de respondentes na forma/intensidade como percecionam determinados elementos, nomeadamente:

- Os precários revelam possuir, proporcionalmente, inferior oportunidade de fazer uso da sua criatividade em contexto laboral (apenas 11,20% consideram fazê-lo sempre, contra 20,80% de não precários):

“Aqui é difícil [implementar ideias], porque não dão espaço!” - II153R1 (Auxiliar de cozinha)

“Nós trabalhamos com o sistema, o sistema dita tudo! (...) não há muito espaço para muitas ideias. Mesmo que a gente tenha as ideias, quando a gente expõe, a resposta é «não, segue o sistema!»” - II184T1 (Operador de loja)

“Eu até posso ter ideia, mas a ideia não vai valer! (...) Porque muitas vezes levamos essas ideias para os nossos superiores e nós temos muitos travões aqui! (...) sabemos que aquilo não vai avante!” - II208T5 (Técnica de call center)

“...nós temos regras, as tuas ideias devem mesmo enquadrar-se nas regras, tu não podes sair muito da caixa...” - II227T9 (Técnico de call center)

“O restaurante tem um padrão, eles não são muito abertos a novas ideias!” - II472R18 (Empregado de mesa)

“Aqui, na nossa empresa, tudo é um procedimento. Sempre que saltares um procedimento podes estar sujeito a perder o emprego!” - II297C18 (Operador de loja)

Adicionalmente, possuem fraca capacidade para, de forma autónoma, alterar a ordem das tarefas que compõem a função (71% de precários nunca o fazem, contra 51,80% de não precários), ou o ritmo em que as mesmas devem ser desempenhadas (70,40% de precários nunca o fazem, contra 60% de não precários):

“Nós, que trabalhamos no supermercado, dependemos muito do movimento!” - II324C21 (Operadora de loja)

“Não depende de mim, depende do fluxo de chamadas do dia! Há dias em que há muitas chamadas, há dias que não...” - II205T5 (Operadora de call center)

Todos estes aspetos indiciam um trabalho pobre em conteúdo, marcado por heteronomia, monotonia (81,70% dos precários acredita ter um trabalho monótono) e fraca complexidade das tarefas (71% dos precários consideram realizar tarefas simples), tal como descrito pela literatura (Frenkel, 2003; Casaca, 2012b; Kovács, 2013; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015; Carvalho Ferreira, 2016) e reiterado por alguns excertos:

“Eu, aqui, praticamente não vejo inovação! O que a gente faz é sempre a mesma coisa!” - ETRA008C2 (Supervisor de Área)

“...para esta natureza de trabalho, [inovar] não é aplicável: é mesmo só o que te dizem para fazer!” - II226T9 (Operadora de call center)

“A nossa área de trabalho não exige muito (...) que eu tenha que ter muitas ideias: são serviços que foram criados e são produtos que devem ser vendidos!” - II270T15 (Operadora de loja)

“[O meu trabalho] [s]ão coisas que mesmo uma criança, se eu explicar, pode fazer!” - II061C1 (Operadora de loja)

- Mais de metade da amostra de precários (53,30%, contra 43,90% de não precários) considera estar constantemente desafiada por prazos curtos para a realização de tarefas (Frenkel, 2003). Realçamos também que o trabalho em contacto direto com o cliente faz com que, por vezes, este determine o prazo para a conclusão da tarefa:

“Não posso ter muitos atrasos, tenho que atender sempre no 1.º toque... se eu não cumpro, posso ser despedida!” - II246T11 (Operadora de call center)

“Temos metas de 2.000 chamadas ao mês!” - II197T4 (Operadora de call center)

“Sempre que chega stock (...) tenho que saber que tenho que tirar o mais rápido possível!” - II061C1 (Operadora de loja)

Tal como reportado pela literatura (Rebelo, 2001; Frenkel, 2003; Casaca, 2012b; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015), este estudo constatou que quase 75% dos precários sentem-se sob supervisão constante:

“[Supervisão] Sempre! Até podias colocar aí: de minuto a minuto!” - II351C23 (Operador de loja)

Conforme referido pela produção científica (Smith, 1997, 1998; Rebelo, 2001; Webster, 2005; Kalleberg, 2009; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015), os precários participantes neste estudo também se referiram à existência de várias linhas de supervisão¹⁶⁹ (que englobam os supervisores da empresa a que pertencem e daquela a que se encontram alocados), o que amplifica a pressão a que se sentem sujeitos, conforme atestam os excertos seguintes:

¹⁶⁹ Por exemplo, face ao modelo de negócio adotado pela empresa de telecomunicações B, determinados participantes possuíam como linhas de supervisão: a ETT (com quem o participante possui contrato), o supervisor da empresa-cliente (que o trabalhador representa) e ainda o dono da loja (designado por “dealer”) à qual o colaborador se encontra afeto.

“Tenho alguém da minha empresa [ETT] que controla o meu trabalho e tem a pessoa aqui do [grande superfície A], que também controla!”
- II090C3 (Operadora de loja)

“As regras aqui são postas por diversas pessoas: temos a Direção, temos a Supervisão e temos os Team Leaders!” - II250T13 (Operador de call center)

“...temos chefe, subchefe, supervisor!” - II025H3 (Copeiro)

Por sua vez, menos de 60% de não precários (que referem, normalmente, apenas uma linha de reporte) se sentem constantemente supervisionados. Eventualmente por todos estes motivos, conforme documentado na literatura (Edralin, 2014; Kovács *et al.*, 2014), na presente investigação, quase 70% de precários classificam o seu trabalho como (muito ou relativamente) stressante:

“...agora estão a mandar embora colegas (...) são colegas muito antigos, este ano seria o 4.º ou 5.º na empresa! Então eles pressionam-nos... (...) não te podes atrasar, tens de fazer todas as formações que te mandam! (...) Eles fazem uma pressão psicológica!” - II238T11 (Operadora de call center)

“Nós trabalhamos sob muita pressão! Este trabalho é muito cansativo e o meu chefe não é muito compreensivo!” - II497R24 (Empregada de mesa)

Inversamente, predominam na amostra de não precários (33,80%) participantes que não avaliam o seu trabalho como stressante. Considerando estes dados, não surpreende que os resultados do teste estatístico Z de Wald¹⁷⁰ sugiram diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, relativamente ao alto nível de *stress* percecionado em contexto de trabalho, uma vez que o *p value* < 0,05.

Relativamente ao local de trabalho, e em função da natureza da respetiva relação laboral, constatámos que:

- Mais de metade dos precários (54,40%) desempenha funções nas instalações do cliente da sua empresa (Frenkel, 2003), isto é, encontra-se em regime de subcontratação:

¹⁷⁰ Vide Apêndice 19 - Tabela 28 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Trabalho Stressante, de acordo com o estatuto do trabalhador).

“...eu trabalho para a [empresa de telecomunicações B], não na [empresa de telecomunicações B]! Estava a dizer [empresa de telecomunicações B] por causa do edifício e do trabalho que a gente faz! Nós não sentimos muito o peso da [ETT]!” - II234T10 (Operadora de call center)

Neste âmbito, alguns são constantemente transferidos (a nível das telecomunicações, por exemplo, vários participantes referem ter sido alocados a diversas lojas, no máximo 10 – II275T16), o que cria dificuldade no estabelecimento de rotinas a nível pessoal:

“...fui trabalhar 2 dias no Benfica, (...) depois fui trabalhar 1 mês em T3. Aqui estou há pouco tempo, só há quase 2 semanas!” - ETRA015C3 (Operadora de loja)

- A maior parte dos participantes não precários (94,60%) desenvolve as suas atividades na empresa com a qual possui vínculo contratual, aspeto característico da relação de emprego estável (Smith, 1997, 1998; Standing, 1997; Kovács, 2004; Kalleberg, 2009, 2014; Theron, 2014; Grint e Nixon, 2015; ILO, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016).

Considerando a divergência no comportamento desta variável em relação aos 2 grupos de participantes, o teste Z de Wald¹⁷¹ corrobora o registo de diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, relativamente ao local de prestação de serviço, uma vez que o p value < 0,05.

De acordo com a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, é suposto que as condições laborais impactem positivamente sobre o bem-estar dos trabalhadores (Eurofound, 2015b). Contudo, neste estudo e conforme expresso na Tabela 13, constatou-se uma perceção consensual, em cerca de 67% dos participantes, relativamente às consequências negativas que o atual emprego pode acarretar à sua saúde:

“...eu trabalho com produtos tóxicos, constipação, gripe, é uma coisa frequente para nós; problema dos pés, estrias...” - II090C3 (Operadora de loja)

¹⁷¹ Vide Apêndice 19 - Tabela 29 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Local de Trabalho, de acordo com o estatuto do trabalhador).

Esta constatação coloca em causa a segurança no trabalho, de acordo com o modelo de Standing (2014), e contraria parcialmente a literatura, que considera que, pelo menos em situação de emprego estável, deveriam estar salvaguardadas questões ligadas à saúde e segurança no trabalho (Standing, 2014; ILO, 2016; Kennedy, 2017).

Os 2 grupos de participantes identificam riscos distintos para a sua saúde, diretamente condicionados pelas funções mais representativas em cada um deles:

- Os precários (33,60%) consideram mais elevado o risco de contrair problemas auditivos, o que está diretamente ligado à predominância de operadores de *call center* nesta amostra:

“...ter problemas de ouvido, é normal, porque nós ficamos 7 horas de tempo com fones no ouvido!” - IC200T4 (Operadora de *call center*)

“Eu estou há 4 anos cá, então tenho problemas com o ouvido! O meu médico tinha recomendado que eu arranjasse outro método de sustento, mas infelizmente, até ao momento, não tenho!” - II228T9 (Técnico de *call center*)

“...eu estou mesmo no talho, então há momentos em que [o barulho] é mesmo irritante!” - II098C4 (Operadora de loja)

- Os não precários destacam sobretudo os problemas causados pelo constante trabalho em pé (29,70%), que se reflete na perceção que 40,30% têm sobre trabalhar constantemente em posição cansativa/dolorosa (predominam, nesta amostra, empregados de mesa e operadores de loja, supermercado e hipermercado):

“...essa é a regra: em todas as lojas tem que trabalhar em pé! Mas o meu organismo não suporta, então acabei ganhando esta doença: varizes...” - ETRA027C10 (Subgerente de loja)

“Fico tanto tempo parada [em pé] (...) Quando chego a casa, não faço mais nada: banho e vou dormir. Nem comer, não tenho nem apetite!” - II495R24 (Balconista)

“Nessas 8 horas de tempo, eu só descanso ou sento talvez uns 20 ou 30 minutos!” - II0014H2 (Chefe de Sala)

“Às vezes dói a coluna, às vezes dói o calcanhar, é típico de alguém que fica muito tempo numa única posição!” - II364H5 (Bagageiro)

Realçamos que, em várias unidades comerciais visitadas no âmbito deste estudo (ex.: cadeia de lojas B, grande superfície D e E), não há

propositadamente cadeiras disponíveis para o *staff* e há punições caso os funcionários sejam encontrados sentados (conforme relatado por II290C16, II292C17 e II293C17).

O estudo e a Tabela 13 demonstram uma certa propensão da amostra para comparecer ao trabalho mesmo estando doente, de onde se destacam 40,80% de precários (contra 36,60% de não precários), eventualmente motivados pela insegurança no emprego:

“Fiquei (e devia ter ficado mais!) umas 2, 3 semanas sem trabalhar, porque não podia, estava doente (...) Eu até voltei mais rápido, porque fiquei a pensar que eu sou nova, vai que fecham o meu lugar? Vim até a fazer aquele esforço, que é para vir trabalhar, que é para garantir o meu lugar! (...) Tinha que vir trabalhar, porque eu estava com medo!” - ETRA022C5 (Operadora de loja)

“Aqui, mesmo que estejas doente, faltas e se quiseses justificar, és descontado! Então, muitas vezes os colegas acabam se sacrificando porque não querem ser descontados...” - IC200T4 (Operadora de call center)

Foi ainda avaliado, no inquérito, o grau de exposição dos respondentes a determinadas condições de trabalho. Comparativamente, não se regista nenhuma situação em que os não precários considerem estar mais expostos que os precários (sendo que a proteção de trabalhadores em emprego estável, relativamente a condições de trabalho difíceis, encontra eco em Rodgers, 1989). Em detalhe, os participantes precários deste estudo referem estar:

- Esporadicamente mais expostos à vibração de máquinas (38,50%, sobretudo por proximidade em relação a obras de construção civil de grande envergadura), ao barulho/ruído (38,50%) e a baixas temperaturas em contexto de trabalho (43,20%):

“Frio? Quando entro na câmara de frio, até porque eu trabalho com congelados!” - II324C21 (Operadora de loja)

- Frequentemente mais expostos a altas temperaturas no local de trabalho (31,40%), seja por inerência das suas funções ou por deficiência de equipamentos de refrigeração:

“Frio eu até controlo! (...) Mas calor? Não tenho como levar aquele computador e ir trabalhar lá fora!” - II250T13 (Operador de call center)

- Constantemente desafiados a trabalhar (sentados ou em pé) numa posição que os deixa cansados ou que lhes causa dor na coluna (44,40%); bem como sujeitos à realização de movimentos repetitivos com os braços (72,20%), no desempenho das suas funções:

“Bem, são os mesmos movimentos com as mãos, que é: tirar e pôr, tirar e pôr!” [referindo-se ao movimento de colocar e retirar frangos do congelador] – II324C21 (Operadora de loja)

“Já cheguei a ter tendinite! Estava na máquina do café! E fazia também pastéis de nata, na fábrica, sempre ali com aquele movimento, não é brincadeira!” - II493R24 (Subgerente de restauração)

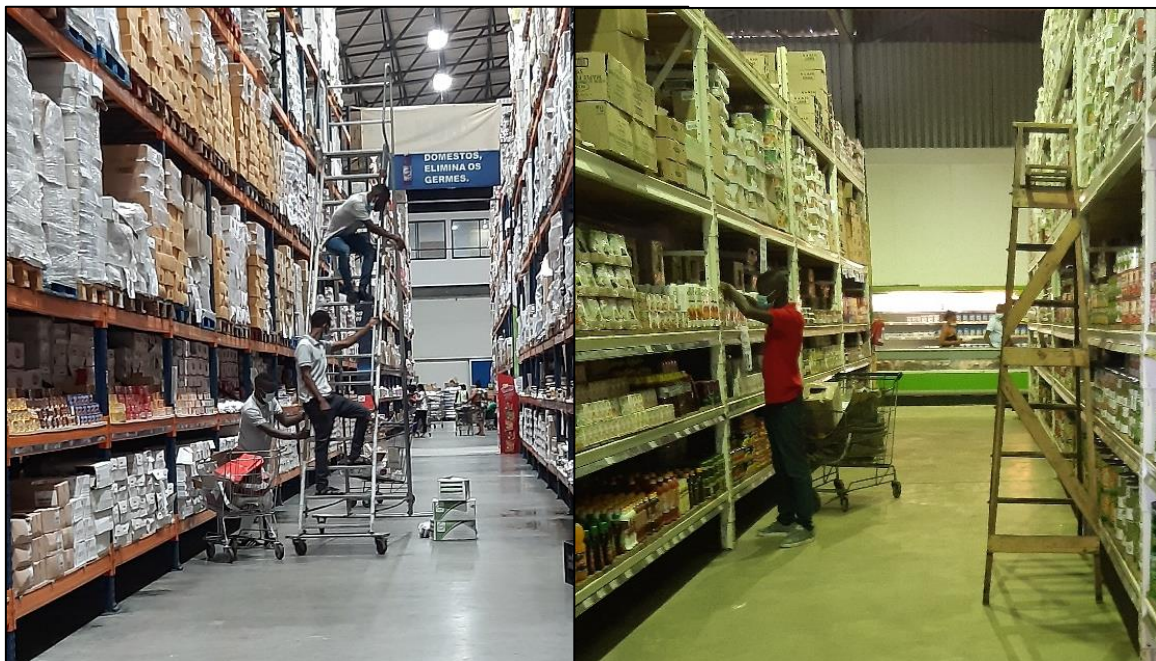
Realçamos que resultados muito próximos a estes foram constatados por Klaveren *et al.* (2009) em Moçambique. Miller (2006) concluiu sobre fracas condições laborais (no comércio a retalho) em Maputo. As entrevistas a académicos (EEXP003, EEXP004) remetem-nos à ideia de que, em Moçambique, as fracas condições de trabalho, sobretudo associadas ao emprego precário, representam a base de rentabilidade do capital e favorecem os interesses deste.

Em suma, os precários acreditam estar sempre (27,02%), frequente (10,55%) ou esporadicamente (29,29%) confrontados com condições de trabalho potencialmente causadoras de desgaste físico (Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014), conforme atesta o excerto seguinte:

“Todos os trabalhos de supermercado são pesados porque temos que trabalhar com caixas, carregar caixas. É por isso que, normalmente, outros supermercados não contratam mulheres!” - II090C3 (Operadora de loja)

A Figura 4 ajuda a compreender a realidade apresentada no excerto, ao mostrar apenas repositores (do género masculino) em grandes superfícies comerciais. Esta visão “genderizada” das profissões é também referida pela literatura (Casaca, 2005b; Casaca, 2012b; Carmo e Matias, 2019).

Figura 4 – Repositores em grandes superfícies comerciais



Fonte: Fotografia da autora

No presente estudo, não pudemos deixar de nos questionar sobre as condições de trabalho oferecidas em determinadas organizações que, tendo ou não sido diretamente avaliadas nesta investigação, foram mencionadas em testemunhos referentes a anteriores experiências laborais dos participantes¹⁷²:

“...as condições não eram boas, nós trabalhávamos muito tempo em pé, praticamente com fome, eles não nos deixavam comer... (...) é um emprego que eu não aconselharia a ninguém!” - ETRA024C10 (Operadora de loja)

“Não trabalhei muito porque não tinha contrato, as condições de trabalho eram péssimas e o horário também era péssimo. Tinha que sair às 15h, voltar às 2h, sem dinheiro de transporte, recebia 4.000 MZN [~54 EUR] e não era nada agradável!” - II168R6 (Cozinheiro)

Em contextos desta natureza, contrariamente ao que seria de esperar, os precários alocados em regime de *outsourcing*, recusam-se à ideia de um dia integrar os quadros da empresa-cliente:

¹⁷² Por exemplo, pelo relato de anteriores experiências laborais de determinados participantes, constatámos que a grande superfície E eventualmente oferece condições de trabalho questionáveis, assim como determinado centro comercial (que não foi diretamente estudado por esta investigação), onde nenhum dos ex-trabalhadores (IE065C1, IE066C1, II119C6, II134C8) refere ter tido contrato.

“Olhando para o que eu tenho agora, eu diria que não [gostaria de fazer parte da grande superfície E]!” – II360C24 (Supervisor de área)

“...com os benefícios que eu tenho na minha empresa, estou bem! [riso] Aqui, não!” – II362C24 (Operadora de loja)

Ainda no que tange a fracas condições laborais, a título de exemplo, em determinado centro comercial, foi-nos transmitido que não existe uma copa para trabalhadores, que assim passam as refeições numa escada pouco higienizada e pouco frequentada por clientes (não há, portanto, condições para a refrigeração ou aquecimento da refeição); situação também constatada noutras superfícies comerciais:

“Eu até almoço num sítio onde tem produtos tóxicos, produtos de limpeza! (...) foi uma grande guerra, porque almoçávamos aqui nas escadas do mall [centro comercial], era uma grande chatice!” - II275T16 (Operador de loja)

Foram-nos igualmente reportados casos em que os trabalhadores são impedidos de comer:

“No restaurante coreano não nos era permitido comer: tínhamos que roubar comida! Mas nós trabalhávamos com comida!” - ETRA040R6 (Empregado de mesa, tradução própria)

“Saí porque eu não aguentava mais! Não deixam comer! Você entra às 7.30h, até às 14h, não deixam comer nada! (...) Não dão intervalo! (...) Eu cheguei a pensar que tinha gastrite (...) estava tão magra! (...) aquilo estava-me a matar pouco a pouco!” - II144C9 (Subgerente de loja)

Face aos elementos expostos, considerámos relevante analisar genericamente a satisfação dos participantes em relação ao seu emprego atual e aspetos conexos, conforme exposto na Tabela 14.

Tabela 14 – Elementos relacionados com a Satisfação no Emprego

DESCRIÇÃO		PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Salário	Relativamente satisfeitos	32,50%	38,60%	36,60%
	Insatisfeitos	53,30%	44,20%	47,10%
	Outros (a)	14,20%	17,20%	16,20%
Contrato	Satisfeitos	22,50%	74,40%	57,60%
	Insatisfeitos	56,20%	9,00%	24,20%

DESCRIÇÃO		PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL	
	Outros (a)	21,30%	16,60%	18,20%	
Estabilidade	Satisfeitos	24,30%	55,50%	45,40%	
	Insatisfeitos	55,60%	22,30%	33,00%	
	Outros (a)	20,10%	22,20%	21,60%	
Reconhecimento	Satisfeitos	37,90%	54,60%	49,20%	
	Insatisfeitos	40,80%	23,90%	29,40%	
	Outros (a)	21,30%	21,50%	21,40%	
Acesso ao Crédito Bancário	Satisfeitos	12,40%	61,70%	45,80%	
	Insatisfeitos	45,60%	6,80%	19,30%	
	Indiferentes	28,40%	24,50%	25,80%	
	Outros (a)	13,60%	7,00%	9,10%	
Satisfação Geral com o Emprego Atual	Satisfeitos	35,50%	48,20%	44,10%	
	Relativamente satisfeitos	45,00%	37,50%	39,90%	
	Insatisfeitos	17,80%	11,80%	13,70%	
	Outros (a)	1,70%	2,50%	2,30%	
Segurança no Emprego	Seguros	24,30%	50,10%	41,80%	
	Inseguros	60,90%	31,00%	40,60%	
	Outros (b)	14,80%	18,90%	17,60%	
Receio de Perda do Atual Emprego	Incidência		70,40%	61,10%	64,10%
	Motivos	Ausência de contrato/Contrato temporário	29,40%	N/A	10,40%
		Responsabilidades familiares	29,40%	24,30%	26,10%
		Escassez de emprego no mercado laboral	10,90%	17%	14,80%
		Despedimentos frequentes	7,60%	22%	16,90%
		Outros (b)	22,70%	36,7%	31,80%
Capacidade de Perspetivar o Futuro Profissional a 5 anos		Capaz	14,20%	27,90%	23,50%

DESCRIÇÃO		PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
	Incapaz	46,70%	39,70%	42,00%
	Perspetiva com dificuldade	24,30%	17,50%	19,70%
	Outros (b)	14,80%	14,90%	14,80%

Fonte: Elaboração própria

Notas:

- (a) Nesta questão foi usada uma escala de satisfação (satisfeito, relativamente satisfeito, pouco satisfeito, insatisfeito, indiferente, não sabe/não responde, não aplicável). A classificação “outros” agrupa todos os restantes níveis da escala não explicitamente mencionados.
- (b) A classificação “outros” agrega os restantes níveis da escala/categorias não explicitamente mencionados na tabela, por se tratar de valores residuais ou muito atomizados para o que se pretende demonstrar.

A Tabela 14 revela que, independentemente da situação profissional do participante, predominam, na amostra, respondentes insatisfeitos com o salário atual (situação extensiva a 47,10% da amostra global):

“...eu não estou muito feliz no sítio em que estou agora (...) São várias razões: por causa do salário, primeiramente! (...) quase que não basta!”
- ETRA027C10 (Subgerente de loja)

“...um bom salário seria um salário condigno que iria conseguir, pelo menos, fechar as minhas contas!” - ETRA034R3 (Barman)

“Eu estou satisfeita com o meu emprego, só o salário é que não está bom!”
- IE043H3 (Auxiliar de lavandaria)

Apesar de, segundo o teste estatístico já realizado¹⁷³, o descontentamento com o salário atual revelar-se transversal à amostra (53,30% de precários insatisfeitos; 44,20% de não precários insatisfeitos), conforme já referido anteriormente, parece-nos preocupante que os precários participantes neste estudo se sintam incapazes de custear as despesas básicas do agregado e forçados a combinar as suas experiências laborais com a prática de outras atividades económicas para complementar o rendimento mensal (o que Feijó, 2011, designa por “estratégia de compensação salarial”):

“Pago as minhas contas porque também faço trabalhos extra!” – IC113C4 (Operadora de loja)

“Faço [outras atividades] porque estou inseguro e o dinheiro que eu ganho no meu local de trabalho não é suficiente!” - II158R2 (Chefe de turno)

¹⁷³ Vide Apêndice 19 – Tabela 25 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Insatisfação Salarial, de acordo com o estatuto do trabalhador).

Numa apreciação genérica, a situação laboral precária traduz-se em satisfação moderada (45%) com o atual emprego (normalmente analisada em comparação a situações de desemprego – tal como também fora identificado nos estudos de Miller, 2006 e Edralin, 2014), o que a distingue dos 48,20% de não precários que se manifestam satisfeitos. Considerando o comportamento da variável nas 2 amostras, realizámos o teste Z de Wald¹⁷⁴, cujos resultados sugerem diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, relativamente à satisfação com o emprego, uma vez que o *p value* < 0,05.

Observando os elementos de satisfação e insatisfação dos 2 grupos, constatámos diferenças substanciais:

- Mais de metade (56,20%) da amostra de precários encontra-se insatisfeita com o atual contrato (tipologia ou ausência) e, consequentemente, com a fraca estabilidade que este lhe confere (55,60%), conforme atestam os excertos que se seguem:

“A única coisa que eu sinto é medo de perder o emprego. Porque sem contrato, não há aquela segurança! E a segurança é muito importante!” - ETRA015C3 (Operadora de loja)

“Primeiro, o que me deixa inseguro é o contrato incerto!” - II235T10 (Operador de call center)

“[O contrato incerto] para mim não é uma experiência agradável (...) É uma sensação de receio porque o amanhã tu não sabes! Tu chegas hoje, eles chamam-te, estão a rescindir o contrato!” - II226T9 (Operadora de call center)

“É um contrato incerto, nunca se sabe se vou renovar ou não!” - II264T15 (Operadora de loja)

O teste Z de Wald¹⁷⁵, aplicado neste caso específico, demonstra que, em princípio, registam-se diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, no que tange à satisfação com a estabilidade no emprego (uma vez que o *p value* < 0,05), reforçando a ideia de perceções contrárias dos 2 grupos de participantes relativamente

¹⁷⁴ Vide Apêndice 19 - Tabela 30 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Satisfação com o Emprego, de acordo com o estatuto do trabalhador).

¹⁷⁵ Vide Apêndice 19 - Tabela 31 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Satisfação com a Estabilidade no Emprego, de acordo com o estatuto do trabalhador).

a esta questão. A esta insatisfação acresce a inerente inacessibilidade ao crédito bancário (45,60%):

“...se nós tivéssemos acesso ao empréstimo, poderíamos criar outra fonte de rendimento (...)! Nós não temos como gerar outros rendimentos com o que ganhamos aqui, não conseguimos nem poupar... não cobre as despesas que temos (...) fica complicado!” - II243T11 (Técnico de call center)

Predominam ainda, na amostra de precários, respondentes que não se sentem reconhecidos (40,80%) no atual emprego, nem seguros (60,90%):

“Quando erramos, somos repreendidos, se fizermos algo melhor, não há ninguém para dizer - então não há reconhecimento!” - II250T13 (Operador de call center)

Analisando estas variáveis separadamente, constatamos que, em relação ao reconhecimento, o resultado do teste Z de Wald¹⁷⁶ demonstra a existência de diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, no que concerne tanto à satisfação, como à insatisfação percecionada pelos participantes sobre o reconhecimento recebido do atual empregador, uma vez que, em ambos os casos, o *p value* < 0,05. É de salientar que a ausência de reconhecimento em situação laboral precária encontra eco na literatura (Carmo e Matias, 2019).

Relativamente à segurança no emprego, realizámos 2 testes estatísticos:

- O teste Z de Wald¹⁷⁷ denota a existência de diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, tanto no que tange à insegurança como à segurança percecionadas no atual emprego, uma vez que, em ambos os casos, o *p value* < 0,05;
- O teste Qui-quadrado de Pearson¹⁷⁸, que corrobora a existência de associação entre a variável segurança no emprego e o estatuto (precário ou não) do participante (uma vez que o *p value* ≤ 0,05), reforçando a

¹⁷⁶Vide Apêndice 19 - Tabela 32 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Satisfação com o Reconhecimento, de acordo com o estatuto do trabalhador); Tabela 33 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Insatisfação com o Reconhecimento, de acordo com o estatuto do trabalhador).

¹⁷⁷Vide Apêndice 19 - Tabela 34 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Segurança no Emprego, de acordo com o estatuto do trabalhador); Tabela 35 – Teste Z de Wald (Diferença de Proporções na Variável Insegurança no Emprego, de acordo com o estatuto do trabalhador).

¹⁷⁸ Vide Apêndice 19 - Tabela 36 – Teste Qui-quadrado de Pearson (Associação entre a Segurança no Emprego e o Estatuto Atual do Trabalhador).

ideia de sentimentos e percepções contrárias entre os 2 grupos de participantes relativamente à segurança no atual emprego.

Estas constatações encontram-se documentadas em estudos sobre o emprego precário (Smith, 1997; Kenny e Webster, 1998; Rebelo, 2001; Kovács, 2003; Edralin, 2014).

O receio que grande parte dos precários revela de perder o emprego (70,40%), é explicado tanto por motivos endógenos (responsabilidades familiares e necessidade de sustento do agregado), como exógenos (a frágil situação contratual em que se encontram):

“Aqui não estou seguro, não tenho contrato!” - IE020H2 (Assistente de Banquetes)

“Uma vez que o contrato é incerto, há momentos em que há saídas em massa!” - II233T10 (Técnica de call center)

“Sendo [o atual empregador] uma agência que presta serviços a outra empresa, é possível romper-se o contrato, de uma hora para a outra! Isso deixa-nos inseguros!” - II360C24 (Supervisor de área)

“Neste exato momento estamos sem nenhuma organização [ETT], não temos nenhum contrato, estamos a trabalhar ainda na incerteza!” - IC204T4 (Operadora de call center)

Sem exceção, todos estes elementos contribuem ativamente para que este grupo de participantes revele dificuldade ou incapacidade de perspetivar o seu futuro profissional a médio prazo (71%), tal como reportado no estudo de Galimberti (2013)¹⁷⁹. A insegurança no emprego e a incapacidade de perspetivar o futuro, constituem elementos inerentes à situação laboral precária sobejamente reportados pela literatura (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984; Ashford *et al.*, 1989; Bourdieu, 1997; Smith, 1997; Kovács, 2003, 2013; Kalleberg, 2009, 2014; Sá, 2010; Lewchuk e Dassinger, 2016; Mosoetsa *et al.*, 2016; Masenya *et al.*, 2017; Rogan *et al.*, 2018; Carmo e Matias, 2019). O foco empresarial voltado para o curto prazo constrange a estabilidade e o planeamento a longo prazo dos trabalhadores (Kovács, 2003):

¹⁷⁹ Ao analisar uma amostra de jovens desempregados em Maputo, Galimberti (2013) conclui que quase metade demonstrava ausência de perspetiva de futuro profissional (desconheciam áreas de potencial empregabilidade).

“Nesta empresa é difícil você estar estável! De um dia para o outro, alguém pode vir dizer que acabou o seu emprego! Não valorizam muito o funcionário!” - II519R26 (Subgerente de restauração)

“Eu acho que é preocupante, porque nunca sabemos o que vai acontecer, se vou chegar aqui e disserem que já não precisam de mim! Então, é um dia de cada vez!” - II205T5 (Operadora de call center)

- Inversamente, cerca de 74,40% de não precários encontram-se satisfeitos com o contrato de trabalho que detêm, com a consequente estabilidade que possuem no atual emprego (55,50%) e com o acesso ao crédito bancário (61,70%). A maior parte destes respondentes sente-se reconhecida (54,60%) e segura no atual emprego (50,10%), tal como referido na literatura inerente ao emprego estável (Rodgers, 1989; ILO, 2016). Apesar disso, o estudo revela que os não precários mantêm presente o receio de perder o emprego (61,10%), justificado por responsabilidades familiares perante agregados numerosos e pelo acompanhamento regular de despedimentos de colegas, conforme atestam os excertos:

“...fico meio inseguro porque, ao perder o emprego, isso automaticamente não afetaria só a mim! Afetaria a mim, aos meus filhos e à minha esposa!” - ETRA016C3 (Operador de loja)

“Tenho medo de ser mandado embora [riso]! É o que eu vejo (...) É o que tem acontecido!” - ETRA019C5 (Operador de loja)

“...no nosso setor eram 10 pessoas, foram mandadas embora 5...” - IE170R6 (Copeira)

“...muita coisa aconteceu aqui, colegas que entraram comigo e que achávamos que fossem filhos de casa, e do nada...[perderam o emprego] é o receio que eu tenho! Pensar que estou bem, e num estalar de dedos...” – II434R10 (Chefe de sala)

Embora predominem, na amostra de não precários, participantes que se consideram incapazes de perspetivar o seu futuro profissional a médio e longo prazo (30,70%), aqueles que se sentem capazes de o fazer (27,90%) são, comparativamente, quase o dobro dos precários (14,20%) em situação idêntica.

Por acreditarmos que todos os elementos anteriormente descritos condicionam e diferenciam a perceção que os 2 grupos de participantes possuem relativamente à sua vida laboral, apresentamos, na Tabela 15, um

conjunto de elementos ligados a percepções, perspetivas e preferências profissionais dos respondentes.

Tabela 15 – Elementos relacionados com a Autoperceção sobre a Vida Profissional

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Centralidade do Trabalho na Vida do Indivíduo			94,70%	90,40%	91,80%
Perspetiva Profissional em relação à atual empresa	Tornar-se efetivo		50,30%	NE (a)	16,20%
	Abandonar a empresa		32,50%	60,00%	51,10%
	Outros (b)		17,20%	40,00%	32,70%
Perspetiva de Permanência na atual empresa	Até à reforma		30,20%	23,10%	25,40%
	Até encontrar melhor oportunidade		19,50%	29,60%	26,30%
	Outros (b)		50,30%	47,30%	48,30%
Frac Perspetiva de Empregabilidade			72,20%	65,90%	67,90%
Preferências Profissionais	Tipologia de Ocupação	Trabalho por conta própria	62,70%	61,10%	61,60%
		Emprego a tempo inteiro	21,90%	26,80%	25,20%
		Outros (b)	15,40%	12,10%	13,20%
	Opções	Combinar emprego e formação	74,60%	65,90%	68,70%
		Outros (b)	25,40%	34,10%	31,30%
	Horas de trabalho diárias	Manutenção do n.º atual	45,60%	48,50%	47,50%
		Outros (b)	54,40%	51,50%	52,50%

Fonte: Elaboração própria

Notas:

(a) NE – Não existe nesta amostra.

(b) A classificação “outros” agrega as restantes categorias não explicitamente mencionadas na tabela, por se tratar de valores muito atomizados para o que se pretende demonstrar.

A Tabela 15 começa por confirmar a centralidade que o trabalho possui na vida dos participantes, tal como reportado pela literatura (Giddens, 1997; Kovács, 2003; Sá, 2010; Edralin, 2014; Grint e Nixon, 2015). Esta percepção demonstra, inclusive, ser proporcionalmente ligeiramente mais acentuada no caso de participantes precários (94,70%), do que não precários (90,40%)¹⁸⁰,

¹⁸⁰ Ainda assim, o teste Z de Wald (vide Apêndice 19 – Tabela 37 - Diferença de Proporções na Variável Centralidade do Trabalho, de acordo com o estatuto do trabalhador) revela que, de forma geral, não há registo de diferenças estatisticamente significativas na distribuição de proporções entre participantes precários e não precários, no que tange à centralidade que o trabalho possui na sua vida (*p value* > 0,05). Depreende-se, assim, que o trabalho assume extrema relevância para ambos os grupos de participantes.

que manifestaram um compromisso com o trabalho que extravasa simples motivos financeiros (Giddens, 1997; Grint e Nixon, 2015):

“Eu não trabalho só pelo dinheiro! Mas para minha própria autoestima, sentir-me útil...” - II187T2 (Operadora de loja)

Observando as perspectivas dos 2 grupos de participantes em relação ao seu futuro profissional, constatámos que:

- Face à insegurança percebida no atual emprego, metade da amostra de precários (50,30%) perspectiva uma situação laboral futura de maior estabilidade e menos precariedade, razão pela qual pretende tornar-se efetiva na empresa onde o estudo foi realizado (sobretudo nos casos de *outsourcing*), em que parte substancial (30,20%) deseja reformar-se:

“...ficaria feliz se me contratassem, por exemplo, aqui, se eu tivesse uma oportunidade de trabalhar aqui no [grande superfície A]!” - ETRA012C2 (Operadora de loja em *outsourcing*)

“Se houver melhorias, [fico] até para toda a vida! Eu gostava de continuar e atingir outros patamares aqui dentro da empresa!” - IC203T4 (Técnica de *call center*, sem contrato)

O desejo de se reformar na empresa onde a investigação aconteceu poderá não estar dissociado do facto de quase $\frac{2}{3}$ desta amostra possuir fraca autoperceção (72,20%) relativamente à sua empregabilidade futura (conforme também constatado por Miller, 2006 em Maputo e Lusaka) e a já mencionada dificuldade em perspetivar o futuro profissional (*vide* Tabela 14). As incertezas e inseguranças relativamente à própria capacidade de atuação no mercado laboral encontram eco na literatura (Carmo e Matias, 2019);

- Embora se encontrem em situação de estabilidade profissional, os participantes não precários têm em vista abandonar o atual emprego (60%), o que tendencialmente acontecerá caso surjam melhores oportunidades (29,60%):

“Se aparecer uma oportunidade, mesmo amanhã, posso ir!” - IE049H4 (Cozinheiro)

Ainda assim, não possuem um horizonte temporal definido para que esta mudança aconteça, uma vez que a perspetiva de empregabilidade é

igualmente fraca (65,90%), embora se situe abaixo da média global (67,90%):

“...quando tu mudas de emprego, acabas por escolher sempre melhor! ...o medo é de, de repente, aquilo acabar e ficar sem nem aquilo ali, nem aqui!” - ETRA032C10 (Subgerente de loja)

A Tabela 15 também revela similaridades nalgumas preferências entre os 2 grupos de participantes, nomeadamente:

- Cientes da escassez de oportunidades de emprego adequadas no mercado de trabalho moçambicano (conforme inúmeras vezes frisado no discurso dos próprios), aliado a um intenso trabalho governamental de consciencialização sobre a importância do autoemprego, este surge como situação profissional preferencial de parte substancial dos participantes (caso dispusessem de meios para o efeito) e representa, para muitos (61,60% da amostra global), uma ambição futura;
- Dentre várias combinações possíveis (emprego e trabalho voluntário, emprego e trabalho doméstico), estudar e trabalhar demonstra ser a opção com a qual a amostra, em geral, está familiarizada ou tem apetência para experimentar, sobretudo os precários (74,60%, comparativamente aos 65,90% de não precários), que, conforme já referido, são mais escolarizados e investem mais na sua formação;
- Considerando que mais de 80% da amostra global deste estudo trabalha em média 8h/dia, quase metade da mesma demonstra interesse em manter a carga horária diária. Contudo, realçamos os 30,80% de precários disponíveis para cargas horárias diárias mais longas do que as atuais.

A Tabela 16 resume elementos relacionados com as situações de desemprego experienciadas pelos participantes ao longo da sua vida laboral.

Tabela 16 – Elementos sobre Desemprego

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Desemprego	Incidência		65,70%	50,14%	55,15%
	Experiências de Desemprego	Mínimo e Máximo	1 a 3	1 a 5	1 a 5
		1 situação de desemprego	53,20%	62,80%	59,10%

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
		2 situações de desemprego	36,90%	26,70%	30,60%
		Outros (a)	9,90%	10,50%	10,30%
		Média	1,57	1,49	1,52
		Desvio Padrão	0,67	0,76	0,73
	Duração Média de experiências de desemprego (b)	Entre 1 e 3 meses	17,80%	24,20%	22%
		Entre 6 meses e 1 ano	23%	24,20%	24,10%
		Entre 1 e 3 anos	24,70%	20,80%	22,70%
		Outros (a)	34,50%	30,70%	31,10%

Fonte: Elaboração própria

Notas:

- (a) A classificação “outros” agrega os restantes níveis da escala/categorias não explicitamente mencionadas na tabela, por se tratar de valores muito atomizados para o que se pretende demonstrar.
- (b) Os valores apresentados correspondem à média até às 3 experiências de desemprego imediatamente anteriores ao atual emprego (nos casos aplicáveis).

O desemprego tem impacto sobre a estabilidade económica, familiar e emocional do trabalhador, pois, conforme refere Sá (2010: 96):

“...numa sociedade constituída a partir da centralidade do trabalho (...) são muitos os problemas que se colocam aos desempregados, (...) situações de desemprego sem direito aos subsídios, bem como (...) desemprego de longa duração”.

Pela Tabela 16, percebe-se que o desemprego constitui elemento presente na trajetória profissional de mais de metade da generalidade da amostra (55,15%), em linha com a literatura (referente à África Subsaariana - Hilson e Osei, 2014; ou sobre Maputo – Galimberti, 2013):

“Hoje em dia, ter um emprego, não está tão fácil assim! Perder o emprego pode ser um problema!” - IE088C2 (Operador de loja)

“...não passam 2 dias sem chantagens, sem ameaças, então a gente olha isso como uma coisa normal. Eu posso vir aqui trabalhador e voltar desempregado!” - II080C2 (Operador de loja)

Neste estudo, no que tange à vivência de situações de desemprego, constatámos diferenças entre os 2 grupos de participantes:

- Proporcionalmente, o desemprego constitui um elemento mais comum na trajetória profissional de um precário em Maputo (65,70%), corroborando a literatura ocidental (Rebelo, 2001; Sá, 2010; Kovács, 2013; Freire *et al.*, 2014). Predominam, nesta amostra, participantes (53,20%) que já estiveram desempregados pelo menos 1 vez (até ao máximo de 3) e que

tendencialmente permanecem por períodos mais longos no desemprego (47,70% desta amostra esteve sem emprego entre 6 meses e 3 anos):

“...acho que fiquei mais de 2 anos ou 3 [desempregado]. Mas fazia alguma coisa (...) Fazia aqueles biscates que encontrasse!” - ETRA004H3 (Bagageiro)

“No restaurante Peecay e trabalhei por 9 meses! (...) [depois] fiquei desempregada 4 anos!” - ETRA033R3 (Empregada de mesa)

Estas constatações remetem-nos à ideia de que os precários transitam entre empregos, com pouca ou nenhuma orientação de carreira (Rebelo, 2001; Grint e Nixon, 2015), em função das vagas disponíveis, por se encontrarem frequentemente constrangidos por situações de desemprego;

- Embora os participantes em situação laboral não precária reportem até 5 situações de desemprego, a incidência cinge-se apenas a metade (50,40%) da amostra, situando-se, inclusive, abaixo da média global (55,15%). Predominam respondentes que estiveram desempregados apenas 1 vez (62,80%) e, maioritariamente, em períodos inferiores ou até 1 ano (48,40%).

Considerando o comportamento das 2 amostras relativamente à duração média de anteriores experiências de desemprego dos participantes, averiguámos a possível existência de associação entre esta variável e o atual estatuto profissional (precário ou não), com recurso ao teste estatístico Qui-quadrado de Pearson, cujo resultado se resume no Apêndice 19 (Tabela 38 – Duração Média de Experiências de Desemprego e Estatuto Atual do Trabalhador). O teste revela que, em princípio, o tempo que os participantes permanecem no desemprego, não terá influência sobre o facto de atualmente se encontrarem em situação laboral precária ou não, uma vez que o $p\text{ value} > 0,05$ ($p\text{ value} = 0,37$).

Embora não conste da Tabela 16, mas tenha sido avaliado através do inquérito, ao averiguarmos sobre as principais estratégias usadas pelos participantes no combate ao desemprego, concluímos que estas são independentes do seu atual estatuto laboral - precários e não precários tendem a fazer uso das mesmas 3, nomeadamente: a consulta a terceiros (familiares, amigos, conhecidos, o que estará relacionado com o facto de o acesso ao

mercado laboral fazer-se sobretudo por via de recomendações, conforme já referido); candidaturas espontâneas e criação de negócio próprio (normalmente informal)/ realização de trabalho ocasional (“biscate”):

“...fiquei quase 1 ano «sem trabalhar», mas sem trabalhar entre aspas, porque eu sempre tive (...) uma forma de ganhar dinheiro!” - ETRA022C5 (Operadora de loja)

“No tempo em que eu estive parado! (...) Fui cobrador de chapa e também vendia telefones e laptops!” - ETRA025C10 (Operador de loja)

“[O que fez no desemprego que durou 2 anos?] Bem, eu vendia pedra de gelo em casa!” - ETRA036R4 (Auxiliar de cozinha)

“Eu nunca fiquei exatamente desempregada. Fiquei sem trabalho fixo...” - IC113C4 (Operadora de loja)

Alerta-se para o facto de os centros públicos de emprego terem sido a estratégia menos citada pelos respondentes (apenas 2 em 524 participantes referem ter usado estas instituições para sair do desemprego), o que indicia um potencial desajuste da estratégia nacional que tem sido seguida pelo INEP. A ineficiência do serviço de colocação profissional em Moçambique encontra-se documentada por Machin e Sithoe (2016), não obstante os investimentos e respetiva modernização (Askitas *et al.*, 2018).

Por fim, consideramos ainda pertinente referir que diferentes interlocutores entrevistados (EEXP004, EIMT010) no âmbito deste estudo, consideram as estatísticas do desemprego em Moçambique problemáticas e pouco fidedignas da realidade.

6.3.2. Questão de Investigação B

Tendo em vista responder à questão de investigação referente às formas de emprego precário mais comuns em Maputo, nos setores de atividade analisados, orientamo-nos pela classificação da OIT (ILO, 2016) apresentada no subcapítulo 2.4. (Principais Formas de Emprego Precário), que as subdivide em 4 principais tipologias: emprego a termo, trabalho a tempo parcial, trabalho temporário (através de uma ETT) e falso trabalho independente. Embora, por razões óbvias, não se enquadre nesta classificação, o emprego sem contrato, o contexto em estudo remete-nos à necessidade de o considerar, pois, conforme explicitado pela literatura, nos países em desenvolvimento (como é o caso de Moçambique) não

são claras as fronteiras entre os mercados formal e informal de emprego (ILO, 2002, 2016; Webster, 2005; Barchiesi, 2008; Theron, 2010; Dibben *et al.*, 2015; Machin e Sithoe, 2016; Scully, 2016; Rogan *et al.*, 2018; Nogueira e Carvalho, 2021). De acordo com alguns dos académicos entrevistados (EEXP003 e EEXP004), a interligação entre o mercado formal e informal pode ocorrer de diferentes formas: o mercado informal pode representar uma extensão do formal, com geração de rendimento para ambas as partes, mas cuja base de rentabilidade assenta em fracas condições de trabalho; crises no emprego formal impactam sobre o informal, devido à rutura de fluxos financeiros, que fazem contrair o setor informal e aumentam os custos de reprodução da força laboral, pelo que:

“...as dicotomias formal/informal, às vezes são problemáticas! (...) é problemático nesta estrutura, em que alguém não consegue viver só do formal...” - EEXP004

A análise apresentada nesta secção baseia-se apenas em informação referente a trabalhadores em situação laboral precária. Os resultados que passamos a expor remetem-nos a situações de fragilidade do trabalhador no mercado laboral (Kenny e Webster, 1998), independentemente de serem mais ou menos representativas em determinado setor de atividade. A apresentação é orientada pela intrínseca hierarquia de vantagens e benefícios associados às diferentes situações contratuais, conforme referido no subcapítulo 6.1. (Critérios de Classificação de Trabalhadores Participantes no Estudo), ou seja, não seguimos necessariamente uma ordem quantitativa, mas expomos as formas de emprego precário em função do impacto sobre a vida do trabalhador. Assim:

- a) Primordialmente consideramos que, face às consequências que acarreta para o trabalhador, a principal forma de precarização da relação laboral em Maputo, nas áreas de atividade em análise, é representada pelo emprego sem contrato. À data de recolha de dados, encontrámos nesta situação cerca de 35% da amostra de precários (inferior ao documentado por Floriano, 2018, em cujo estudo, os trabalhadores sem contrato representavam metade da amostra), alguns dos quais com antiguidade superior a 3 anos:

“Venho trabalhar porque, eh pá, consegui! Mas, sempre ando insegura! (...) é só pacientar [ter paciência, esperar], né?” - ETRA036R4 (Auxiliar de cozinha, antiguidade entre 1 e 3 anos)

“...disseram «iá, tu podes ficar connosco»! Só que nunca disseram «venha para assinar o contrato»!” - ETRA039R6 (Empregada de mesa, antiguidade entre 3 e 6 meses)

Observando globalmente a trajetória profissional dos participantes na presente investigação, constata-se que o trabalho ou o emprego sem contrato é bastante representativo em anteriores experiências laborais, inclusive (e conforme já explicitado) de trabalhadores atualmente em situação laboral não precária (considere-se, por exemplo, que no anterior emprego, 45,55% de participantes não precários não detinham contrato de trabalho). Independentemente do atual estatuto do participante (precário ou não), a principal razão invocada para a ausência de contrato (atual ou anteriormente) é o poder discricionário do empregador na relação laboral, com impacto relativamente mais profundo na amostra de precários, cujo poder negocial é ainda mais reduzido:

“Não sei dizer se isso é desleixo dos Recursos Humanos, porque, normalmente, uma pessoa, quando entra numa instituição, tem de assinar o contrato! Só que eu não pude exigir...” - ETRA044R8 (Motorista, antiguidade de 6 meses)

“...ainda não ouvi falar se dão ou não contrato. Talvez é por eu ser nova!” - II153R1 (Auxiliar de cozinha, antiguidade entre 3 e 6 meses)

“É assim, quando nós chegámos aqui, assinámos um contrato de 90 dias. Mas 90 dias já se passaram e não assinámos outro, percebes?” - II156R2 (Empregada de mesa, antiguidade entre 6 meses e 1 ano)

Importa referir que, para lá de questões subjetivas como a perceção de instabilidade e insegurança no emprego, o emprego sem contrato possui sérias consequências objetivas sobre a vida do trabalhador, privando-o do usufruto de direitos laborais básicos, que impactam sobre a sua vida profissional, pessoal e sobre as suas aspirações:

“Eu nunca tive [contrato], mas pronto! ...eu praticamente não posso fazer nada! De alguma forma, poderia querer fazer um empréstimo, não posso fazer. (...) Praticamente, eu não estou a trabalhar, não estou a fazer nada!” - ETRA012C2 (Operadora de loja, antiguidade no mercado laboral à data, 9 anos)

“Eu vejo os contratos do meu marido (...) tenho também a curiosidade de ter um contrato!” - II508R25 (Empregada de mesa, antiguidade no mercado laboral à data, 11 anos).

Neste estudo, a restauração concentra 48% do total de participantes sem contrato.

b) A segunda forma de precarização da relação laboral (quantitativamente, a mais representativa, abrangendo 45,50% da amostra de precários) é representada pelo emprego a termo (certo e incerto). Este valor é superior ao constatado pelo estudo de Floriano (2018), em Maputo, no qual 34% da amostra encontrava-se contratada a termo. No caso específico da presente investigação:

- Termo incerto - englobava 33,70% da amostra de precários, à data de recolha de dados. Ao apreciarmos de forma atenta as anteriores experiências laborais dos participantes, apercebemo-nos de que o contrato a termo incerto possui representatividade limitada, remetendo-nos a períodos mais recentes. Em termos de setor de atividade, circunscreve-se sobretudo ao das telecomunicações (que agrega cerca de 96% dos participantes nesta situação contratual), no qual parte dos trabalhadores encontra-se contratualmente ligada a uma ETT através deste tipo de contrato e cedida em *outsourcing* à entidade onde o estudo foi realizado:

“Nós temos mais de 1.500 trabalhadores lá [empresa-cliente] colocados, já devemos ter selecionado milhares de operadores de call center! Milhares!” - EIMT010

Contrariando o previsto no art.º 44, Lei n.º 23/2007, o estudo constatou que o contrato a termo incerto tem sido sistematicamente usado para legitimar uma relação laboral que é, na essência, contínua e permanente. O relato dos participantes revela que muitos desempenham a mesma função há vários anos (alguns há mais de 10), para a mesma empresa-cliente (podendo, ou não, já ter mudado de ETT mais do que uma vez durante este período), sem que nunca tenham tido a oportunidade de integrar os quadros da empresa-cliente (Kenny e Webster, 1998), o que potencia um sentimento de insegurança e insatisfação:

“Essa coisa de não sermos efetivos, estamos sempre nesta situação de renovação de contrato! Mesmo já estando cá há muito tempo, não é seguro!” - II218T7 (Operadora de call center)

“É triste e frustrante, tendo em conta os anos de trabalho, já almejamos há muitos anos a passagem da [ETT] para a [empresa de telecomunicações B]!” – II263T14 (Operadora de loja, antiguidade de 10 anos)

“...acho muito injusto! Não devia ser assim! Já estamos cá há 11 anos, tem colegas que estão há 13 anos... é uma situação que não me deixa feliz!” - II218T7 (Operadora de call center)

Estamos, portanto, perante uma situação de uso intensivo de contrato a termo incerto, visando a satisfação de necessidades permanentes da empresa, o que não só viola a lei, como indicia a existência de uma relação laboral precária (Smith, 1998; Kovács, 2004, 2005; Theron, 2014).

- Termo certo - abrangia 11,80% da amostra de precários, à data de recolha de dados. Retrospectivamente, isto é, considerando as anteriores experiências laborais dos participantes (independentemente do atual estatuto laboral precário ou não), o contrato a termo certo possui elevada representatividade enquanto mecanismo de precarização da relação de trabalho (quantitativamente, apenas antecedido pelo emprego sem contrato), portanto, com forte impacto sobre a trajetória profissional da amostra, ao longo do tempo. No emprego atual, o contrato a termo certo é celebrado sob diferentes fundamentações, com destaque para as relações laborais recentes (mesmo que os trabalhadores possuam experiência laboral anterior comprovada). Trata-se de uma tipologia contratual sobretudo representativa na restauração, que concentra 40% dos trabalhadores nesta situação.

Embora a OIT (ILO, 2016) enquadre, no emprego a termo, o trabalho ocasional, esta constitui uma tipologia não constatada no presente estudo, pelo menos na situação profissional dos participantes à data de recolha de dados. Abundam, no entanto, referências a situações de trabalho ocasional ao longo da trajetória profissional dos respondentes, dispersas por trabalhadores de todos os setores de atividade:

“...havia semanas que eu trabalhava praticamente toda a semana e às vezes ficava uns 5, 6 dias sem ser chamado. Eu ganhava por hora! (...) não tinha contrato. Eu era um eventual!” - ETRA007H4 (Empregado de mesa)

“Ah, não havia nenhuma segurança! Porque enquanto não me chamassem para trabalhar, não tinha como ter dinheiro!” - ETRA028C10 (Operador de loja)

“Eu só vinha, prestava serviços, praticamente talvez uma vez por semana, sempre que tivessem um rodízio, um evento...” - II475R19 (Cozinheiro)

O principal motivo pelo qual o emprego a termo foi considerado, nesta dissertação, como relevante forma de emprego precário relaciona-se com a longevidade da ligação estabelecida entre empresa e trabalhador, contrariando os pressupostos de uma relação laboral limitada no tempo, por tarefa ou projeto (Smith, 1998; Kovács, 2004, 2005; Freire *et al.*, 2014; Theron, 2014).

c) Em terceiro lugar, apresentamos os 14,80% de participantes precários que detinham, à data de recolha de dados, contratos indeterminados com a respetiva entidade empregadora, mas que se encontravam cedidos em regime de *outsourcing* à organização onde o estudo foi realizado. Neste caso, estamos perante uma relação contratual estável e uma alocação teoricamente temporária (mas que a prática revelou ser permanente) a uma ou mais empresas-cliente, consubstanciando a “relação triangular” descrita pela literatura (Kovács, 2004, 2005; Bodibe, 2006; Gomes *et al.*, 2008; Theron, 2010, 2014; Standing, 2014; ILO, 2016; Askitas *et al.*, 2018), que transforma a relação de emprego em relação comercial (Bodibe, 2006; Theron, 2010, 2014). É o facto de a necessidade da empresa-cliente ser praticamente permanente (contrariando o disposto nos artigos 81, 82 e seguintes, Lei n.º 23/2007), que transforma o trabalho temporário numa forma de emprego precário (Gomes *et al.*, 2008). Neste estudo, 88% dos participantes em *outsourcing* encontravam-se empregados no comércio a retalho.

d) Por fim, apresentamos os 4,73% de participantes que, teoricamente, não se encontravam, à data de recolha de dados, numa relação de trabalho, mas numa relação comercial com a organização onde o estudo foi realizado, representada por um contrato de prestação de serviços (CPS), regido pelo Código Civil (e não pela Lei Laboral). Embora se enquadrem aqui

licitamente 4 participantes já reformados de empregos anteriores, constatámos também casos em que o CPS tem sido usado em substituição do contrato de trabalho (o que constitui requisito bastante para a sua invalidez, nos termos do n.º 2, art.º 20, Lei n.º 23/2007). Consideramos que os referidos participantes, apesar de deterem este tipo de contrato, contrariamente ao disposto na lei, (i) não prescindem de remuneração, (ii) encontram-se subordinados à organização onde o estudo foi realizado e (iii) utilizam os meios de produção do empregador, conforme verificado através da observação etnográfica. A estes elementos acresce ainda a dependência económica (pois não prestam serviço a outras entidades) e a total ausência de autonomia em relação à empresa onde o estudo foi realizado. Todos estes aspetos remetem-nos à utilização da prestação de serviços como forma de emprego precário, enquadrada na categoria de “falso” trabalho independente (Rodgers, 1989; Kovács, 2004, 2005; Bodibe, 2006; Edralin, 2014; Standing, 2014; ILO, 2016). À data de recolha de dados, metade dos precários em falso trabalho independente prestava serviço nas telecomunicações.

Realçamos que tanto a contratação a termo incerto por uma ETT (descrita em b), como o *outsourcing* de trabalhadores com contrato indeterminado (descrito em c), representam, neste estudo, duas faces da mesma situação: a cedência, sob pretexto temporário, de colaboradores contratualmente ligados a uma entidade, a uma ou mais empresas-cliente, que partilham responsabilidades sobre os mesmos:

“[os trabalhadores] são nossos: selecionados, contratados, pagos e despedidos por nós, colocados no cliente, geridos por eles!” – EIMT010

Esta situação é facilitada por algum desconhecimento por parte dos trabalhadores e pode gerar dissonância:

“...eu pensei que a [ETT] recrutasse para a [empresa de telecomunicações B], não que eu ia pertencer à [ETT]! (...) depois foi tarde demais!” - II253T13 (Operador de call center)

“Eu trabalho na [empresa de telecomunicações B], mas... sou funcionário da [ETT]! Recebo o meu salário através da [ETT]! As questões de rescisão são tratadas a nível da [ETT]! (...) Sinto-me perdido, sendo sincero!” - II228T9 (Técnico de call center)

As desvantagens que o *outsourcing* acarreta para o trabalhador, devidamente enumeradas pela literatura (Kovács, 2005; Gomes *et al.*, 2008; Theron, 2014; Lewchuk e Dassinger, 2016) e apresentadas em 2.4.3. (Trabalho Temporário através de ETT), verificaram-se no terreno: os precários auferem salário inferior, raramente gozam de autonomia, consideram o seu emprego mais stressante, possuem muito limitada capacidade de influenciar as condições de trabalho (tendencialmente adversas e desgastantes) e acesso limitado à sindicalização. Face a esta situação, a literatura considera que a adesão ao trabalho temporário deve-se à escassez de oportunidades melhores, o que foi corroborado no terreno:

“...nós pomos o anúncio da [empresa de telecomunicações B] e não temos dificuldades em arranjar!” – EIMT010

Tal como citado na produção científica, este facto tem impactado no crescimento económico das ETTs a nível mundial (Smith, 1997; Kenny e Webster, 1998; Kalleberg, 2009), o que também foi corroborado pela ETT entrevistada:

“Temos 4.000 e tal trabalhadores colocados! (...) Nós achamos que não somos um empregador por excelência, mas nós fomentamos [o emprego]! Fazemos o mercado crescer!” – EIMT010

De acordo com a literatura, a relação laboral triangular protege a empresa-cliente de riscos associados ao recrutamento, seleção, inadaptação e saída de trabalhadores (Askitas *et al.*, 2018). Este facto foi frisado na entrevista realizada ao responsável pelo *call center* de uma das empresas de telecomunicações estudadas:

“...a dinâmica do call center faz com que os agentes não fiquem, em média, mais de 1 ano ou 8 meses (...) então, para um volume destes (...) tendo em conta um grupo como este... vale mais até pagar (...) uma empresa para fazer isso, do que gerir, porque não há carreira: a carreira para o call center tem um tempo de vida muito reduzido!” – ERE029

A ETT também enumera vantagens neste processo, embora as cite apenas na ótica da empresa-cliente:

“Está mais que demonstrado que têm muito mais vantagens, porquê? Porque o call center (...) acaba por ser uma função de desgaste rápido! Mas, vamos ser práticos (...) a [empresa de telecomunicações B] liberta-se de um problema bem grande que é: um call center é sempre um grande número de pessoas, que, para ser bem gerido, dá trabalho...” – EIMT010

Não obstante os impactos objetivos que as formas de emprego precário descritas possuem sobre a vida do trabalhador (a nível pessoal e profissional), são também

responsáveis por questões subjetivas, do foro emocional, como casos de dissonância, em que:

- (i) Existe uma ligação emocional do trabalhador à empresa (cliente) onde o estudo foi realizado, caracterizada por sentimentos de pertença e identificação, mas da qual efetivamente não fazem parte:

“... eu acho que a [ETT] é responsável por me pagar o salário, mas eu sinto-me efetivamente a trabalhar na [empresa de telecomunicações B]! Quase tudo o que nos disponibilizam, como materiais para trabalho, formação, em nenhum momento vem o nome da [ETT], vem [empresa de telecomunicações B]!” - II230T9 (Operador de call center)

“Nós vestimos [empresa de telecomunicações B] (...) em nenhum momento aparece [ETT] ali! Nós vestimos a marca da [empresa de telecomunicações B] e temos de dignificar o que estamos a vestir!” - II279T16 (Operadora de loja)

“...[Considero colegas] principalmente esses daqui [loja onde se encontra em outsourcing], porque convivo com eles todos os dias!” - II363C24 (Operadora de loja)

Em determinados casos, a empresa-cliente foi a única onde estes precários sempre prestaram serviço, e noutros casos (mais frequentes na empresa de telecomunicações A), apesar de já terem estado contratualmente ligados a diferentes ETTs, consideram sempre ter trabalhado na empresa-cliente:

“Sempre achei que trabalhava aqui! Acredito que, como tudo acontecia aqui [empresa de telecomunicações A] e não lá [na ETT], todos nós nos sentíamos daqui!” - II205T5 (Operadora de call center)

“De certo modo, faz-me [confusão], essa questão de terciarização... por vezes sinto-me da [empresa de telecomunicações B], mas lembro-me que o vínculo é com a [ETT]! Sou da [ETT], apesar de trabalhar no edifício da [empresa de telecomunicações B]!” - II231T10 (Operador de call center)

Por outro lado, constatámos também que, quando questionámos a opinião dos participantes relativamente ao estágio de desenvolvimento da empresa (questão 2.2. do inquérito¹⁸¹), nunca nos foi perguntado a que

¹⁸¹ Vide Apêndice 10 – Questionário sobre Trajetórias Profissionais.

entidade nos referíamos e a resposta foi sempre orientada para a empresa-cliente e não para a ETT. Esta situação recorda-nos uma das constatações de Miller (2006: 36, tradução própria): “Embora tivessem comentários positivos sobre a força da empresa, (...) tamanho e lucratividade, sentiam-se excluídos dos benefícios de trabalhar numa empresa sólida”;

- (ii) Não existe qualquer ligação à empresa com a qual possuem relação contratual (ETT):

“[risos] ...*de certa maneira (...) até acabamo-nos esquecendo que somos da [ETT]!*” - II274T16 (Operadora de loja)

Também registámos casos em que os participantes desconhecem a empresa à qual estão contratualmente ligados:

“...*tentei muitas vezes pedir ao meu chefe (...) para ir conhecer a minha empresa (...) mas nunca me levou!*” - ETRA045R9 (Auxiliar de limpeza)

Como é perceptível, as formas de emprego precário constatadas no terreno não incluíram o trabalho a tempo parcial (TTP), que se encontra descrito em 2.4.2. (ILO, 2016). No caso concreto deste estudo, e em função das tipologias contratuais que detêm junto ao respetivo empregador, os participantes que se encontram em TTP (basicamente por trabalharem um número de horas inferior ao período normal de trabalho) foram enquadrados nas formas de emprego precário descritas de a) a d).

De acordo com a literatura, o TTP inclui subtipologias como é o caso dos “contratos zero horas” e do trabalho à chamada (ILO, 2016). O inquérito deixou claro que, no atual emprego, cerca de 60,90% de precários nunca são designados para trabalhar sem que tal seja expectável (o que acontece apenas em situações pontuais, sem que constitua procedimento comum). Portanto, é raro o trabalho à chamada, embora esta possa ter sido uma realidade presente em momentos anteriores da trajetória profissional dos participantes:

“*Só estava à espera da ligação, não era fácil! E garantiam: ‘não podes sair de casa, a qualquer momento vamos ligar para ti!’ [risos]. Era normal duas [oficinas] ligarem ‘venha lá, estamos com falta de pessoal!’, eu tinha que sair a correr!*” - ETRA043R7 (Cozinheiro)

Assim, embora a literatura considere o TTP como uma forma de emprego precário bastante comum (Rodgers, 1989; ILO, 2016) e, inclusive, a OIT indique Moçambique como um país com elevada taxa de TTP (ILO, 2016), em Maputo, nos setores analisados pelo presente estudo, este revelou ser uma realidade limitada a:

- Apenas 11,50% da amostra global (onde se incluem 34,90% de respondentes precários), que trabalha semanalmente apenas 4 ou 4 a 5 dias/semana;
- Pouco mais de 15% da amostra global (onde se incluem 20,10% de precários) que trabalha: sem número fixo de horas, até 5 horas ou entre 5 e 7 horas/dia.

Esta baixa predominância de TTP foi confirmada pela ETT entrevistada, que considera que, em Maputo, o salário oferecido neste regime laboral, calculado em *pro rata* das horas trabalhadas (conforme, aliás, define o n.º 1, art.º 166, Lei n.º 23/2007), é pouco atrativo para o trabalhador:

“Nós temos dificuldades com os part-times! Acima de tudo, por causa do valor do salário! (...) ou seja, «aquilo que recebo no part-time não me chega para nada!»” – EIMT010

“Imagina sair de casa para vir trabalhar 4 horas de tempo e voltar! Você nem se sente útil!” - II144C9 (Subgerente de loja)

Contudo, apesar de constituir uma realidade limitada no caso concreto desta amostra, não persistem dúvidas sobre o facto de os participantes em TTP encontrarem-se em subemprego, uma vez que o trabalho (em dias ou horas) inferior ao período normal é involuntário para 98,40% dos precários envolvidos neste regime laboral (Kovács, 2005; Edralin, 2014; ILO, 2016).

Ao longo deste subcapítulo, mostrámos que os dados recolhidos permitem-nos identificar 7 conjuntos de elementos que ajudam a caracterizar a situação laboral precária em que operam determinados trabalhadores na cidade de Maputo, nos setores de atividade investigados. Estes dados foram apresentados em comparação à situação laboral não precária, da qual se distingue, mas também muitas vezes se aproxima, o que nos induz à ideia de um mercado de emprego eminentemente precário, independentemente do vínculo contratual que o trabalhador possua.

A análise à trajetória contratual dos precários revela-nos 2 aspetos preocupantes: que persistem participantes que nunca tiveram contrato de trabalho, bem como que quase 60% dos que detinham contratos em anteriores experiências laborais encontram-se atualmente em situação precária. À data de recolha de dados, 35% dos precários participantes neste estudo encontravam-se sem qualquer vínculo contratual, 45,50% encontravam-se em contrato a termo (certo e incerto), 14,80% em situação de *outsourcing* (embora contratados indeterminadamente pela respetiva ETT) e 4,73%, em regime de prestação de serviços.

Em linha com a literatura, os precários revelam menor antiguidade no mercado laboral e no atual emprego, baixa taxa de sindicalização e os salários médios auferidos são relativamente inferiores aos dos não precários, pelo que se veem forçados a desenvolver pequenas atividades (informais) para complementar e assegurar o rendimento mensal. Embora a maioria dos precários possua uma carga horária semanal e diária enquadrada no período normal de trabalho legalmente definido em Moçambique, detetámos casos de subemprego nesta amostra. Contrariando a literatura, os participantes precários deste estudo trabalham sobretudo em turno fixo e consideram usufruir de ações formativas (eventualmente, como mecanismo de assegurar a conformidade com as regras das empresas onde prestam trabalho).

Vários elementos reportados ao longo deste subcapítulo revelam que o emprego precário ressalta o elevado poder do empregador na relação laboral, aliado ao desconhecimento do trabalhador sobre questões relevantes à sua vida profissional. A análise às condições de trabalho demonstra que o emprego precário tende a ser monótono, pouco complexo, pouco autónomo e stressante, com todas as implicações que estes elementos acarretam à saúde e bem-estar do trabalhador. Devido a um conjunto de condições que emanam ou advêm, sobretudo, da situação laboral em que se encontram, registamos satisfação mediana dos precários com o atual emprego. Mais de metade presta serviço a empresas-cliente daquelas a que se encontra diretamente ligado e, como tal, perspetiva integrar os quadros destas. O desemprego frequente e prolongado, a autoperceção de baixa empregabilidade e o receio de perda do atual emprego constituem elementos que sobressaem na amostra de precários. No subcapítulo

que se segue, procedemos à análise exaustiva das trajetórias profissionais dos trabalhadores participantes neste estudo.

6.4. Objetivo 2 – Identificar e tipificar as trajetórias de emprego precário, como são vividas e a percepção dos trabalhadores sobre as mesmas

Este objetivo encontra-se associado a duas questões de investigação:

- D. Que estratégias utilizam os precários no mercado de trabalho?
- E. Como são os seus percursos profissionais? Em trajetos profissionais marcados pela precariedade, existe mobilidade ascendente, ou esta transforma-se num ciclo de empregos precários? Como quebrar o ciclo?

6.4.1. Questão de Investigação D

Com o intuito de conhecer as estratégias de que os precários se servem nas suas movimentações no mercado laboral, conjugámos informação referente a vários elementos caracterizadores da situação laboral precária, que nos permitiram perceber que:

- I. Mecanismos informais, como recomendações de terceiros ou anteriores relações laborais, constituem a principal estratégia de acesso ao emprego usada pelos precários:

“[O anterior emprego] foi um way [uma recomendação] de um brada [amigo]! Aqui também foi um way do meu brada. Tudo é way!” - IE020H2 (Assistente de banquetes)

“...em todos [os empregos] eu entrei por influência! No Mkesh, lá estava uma tia! Na Oxford, estava uma irmã da igreja, no [grande superfície E] também foi por influência do amigo do meu marido, e aqui também foi por influência...” - ETRA032C10 (Subgerente de loja)

“O primeiro emprego, o meu marido é que me arranhou, o segundo também, ele é que me arranhou! E posso dizer que aqui também ele é que me arranhou...” - ETRA035R3 (Empregada de mesa)

A informalidade e assimetria de informação presentes no mercado laboral são tão elevadas, que não poderíamos deixar de expor uma “técnica” de busca de emprego referida por alguns participantes, reveladora do nível de desespero e da busca ativa de oportunidades, num contexto onde estas são escassas:

“Quando a gente vê um sítio, uma construção (...), perguntamos o que é...dizem que é um hotel, a gente sempre concorre...” – II369H5 (Auxiliar de limpeza)

A segunda principal estratégia de acesso dos precários ao emprego é a candidatura a ETTs. O facto de a segunda principal estratégia usada por não precários ser a candidatura espontânea apresentada diretamente a empresas, leva-nos a crer que a orientação da candidatura espontânea influencia, de certa forma, o acesso a vagas de emprego precárias.

- II. Face à escassez de oportunidades apropriadas no mercado laboral, os precários aceitam empregos que consideram desajustados da sua formação (até porque são tendencialmente mais escolarizados, com ensino superior concluído ou em frequência) e onde têm fraca oportunidade de aprendizagem (quase 30% desta amostra considera raro aprender coisas novas em contexto de trabalho):

“Olhei para os lados, não vi nada! Apareceu esta oportunidade, eu não quero ficar em casa sentada, vim trabalhar...” - ETRA010C2 (Licenciatura em Direito, à data, Operadora de loja)

“Aqui não estou [satisfeito], porque a aprendizagem é nula!” - II183T1 (Licenciatura em Linguística, à data, Operador de loja)

Constatámos, nesta amostra, diversos casos de sobrequalificação e desfasamento entre a área de formação (académica ou técnico-profissional) e o atual emprego. A ausência de oportunidades adequadas para a força laboral qualificada alinha-se com a literatura (Kovács, 2013), bem como a constatações de outros estudos realizados em Moçambique (Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018; Jones *et al.*, 2019; Batone, 2020), e foi igualmente mencionada em entrevistas a diferentes interlocutores:

“...não é estranho que tenhas (...) [pessoas com] 12.^a que estão nas plantações, universitários que estão a trabalhar na fábrica de caju (...) mas que às vezes não têm salário mínimo! E não têm outra opção...” - EEXP004

“...mesmo uma força de trabalho altamente qualificada enfrenta situações de precariedade no mercado de trabalho! E, em particular, (...) aqueles que caem numa situação de sobrequalificação, ou seja, aqueles que não conseguem encontrar emprego nas atividades em que as suas qualificações se ajustam (...), na prática, estão a concorrer com pessoas menos qualificadas!” - EEXP005

“A universidade não fala com o mercado de trabalho e o mercado de trabalho não fala com a universidade!” – EIMT013

“Esse desfasamento, discutimos bastante com o Governo e o Governo reconhece! Reconhece o desfasamento do currículo, mas é uma questão complexa!” – EIMT014

A presente investigação, tal como referido por Grint e Nixon (2015), denota existir uma preocupação dos precários com o autodesenvolvimento de competências, como reforço da respetiva empregabilidade. Assim, não obstante a formação (académica ou técnico-profissional), a maioria dos participantes em situação laboral precária tem frequentado cursos complementares (informática básica, línguas, hotelaria, *marketing*) por iniciativa própria:

“Terminei a faculdade, mas ´tou ainda a ver alguns cursos online! Não pediram, eu é que fui atrás dos cursos, para poder ter mais conhecimentos...” - ETRA046T5 (Licenciatura em Engenharia Eletrónica e de Telecomunicações, à data, Técnico de call center)

“Estou à procura de outras oportunidades melhores. É por essa razão que fiz um curso de curta duração...” - II090C3 (Em frequência de curso técnico de Educação de Infância, à data, Operadora de loja)

“Se calhar merecesse algo melhor (...). Não vou desistir, vou continuar a lutar! (...) vou fazendo outras formações e estou a pensar fazer uma nova Licenciatura em Gestão de Empresas!” - II243T11 (Licenciatura em Publicidade e Marketing, à data, Técnico de call center)

De acordo com a entrevista ao INEP (EIMT012), este incentiva e acredita no investimento em formação complementar como mecanismo de reforço à empregabilidade jovem, em Moçambique.

- III. Para obter um emprego, os precários anuem a diferentes tipologias contratuais, incluindo a situação extrema de trabalhar sem contrato (na qual alguns se encontravam à data de realização do estudo, enquanto outros, por toda a sua vida), mesmo cientes das implicações:

“... como há falta de emprego, qualquer oportunidade é válida!” - II498R24 (Auxiliar de limpeza)

No emprego, suportam limitada progressão de carreira e, normalmente, aspiram a situações profissionais futuras mais estáveis ou em autoemprego.

- IV. Do ponto de vista salarial, este estudo revela que os participantes em situação laboral precária aceitam salários inferiores aos dos não precários e, inclusive, se necessário, abaixo do mínimo nacional (corroborando Miller, 2006; Klaveren *et al.*, 2009; DNEAP, 2018), o que tanto pode dever-se ao desespero por um emprego, como à falta de informação (quase 50% desta amostra demonstra desconhecer o salário mínimo praticado no respetivo setor de atividade). O salário auferido, que é quase sempre determinado de forma unilateral pelo empregador, não permite sequer o custeio de despesas básicas (do próprio e/ou do agregado familiar), o que força mais de metade desta amostra a realizar outras pequenas atividades (normalmente informais) que visam complementar o rendimento mensal:

“Faço negócio! Eu folgo às quartas. Terça-feira, quando entro de manhã, chego a casa, tomo banho e viajo para a África do Sul!” - IE170R6 (Copeira)

Esta e outras estratégias de sobrevivência revelam o impacto da precariedade laboral sobre a estabilidade social e subsistência do trabalhador, tal como referido pela literatura (Bodibe, 2006; ILO, 2016; Siegmann e Schiphorst, 2016, Masenya *et al.*, 2017; Carmo e Matias, 2019).

- V. Em termos de condições de trabalho, o estudo revela que os precários submetem-se a estar frequente ou esporadicamente mais expostos a condições difíceis, que os podem sujeitar a problemas de saúde diretamente ligados às funções que executam e que são claramente distintos dos identificados por participantes em situação laboral não precária. Também suportam e aceitam empregos caracterizados por tarefas monótonas, pouco complexas, pouco criativas e pouco autónomas:

“São 4 anos a fazer a mesma coisa, acordar todos os dias e vir fazer a mesma coisa! Isso chega a ser frustrante!” - II242T11 (Operador de call center)

Em contexto de trabalho, podem ser confrontados com situações em que, por imposição do empregador, trabalham menos dias e horas/semana do que desejariam: os precários anuem ao subemprego. Por outro lado, por inerência dos vínculos contratuais, trabalham, normalmente, alocados a empresas-cliente (em relação às quais, muitas vezes desenvolvem ligações

emocionais e sentimento de pertença) daquela a que se encontram contratualmente ligados e que, em casos extremos, simplesmente desconhecem:

“Nós ainda não fomos para lá! Não conheço [a empresa] (...) Não cheguei a fazer nenhuma entrevista! Já pedi uma vez, ao nosso chefe, para nos levar para conhecer a empresa, para quando tivermos dificuldades...” - IE178R7 (Auxiliar de limpeza)

- VI. Este estudo recolheu evidências de que os precários se sujeitam a empregos que consideram stressantes e nos quais são frequentemente controlados (95% da amostra encontra-se sob algum nível de supervisão e mais de 70% considera-a constante), sendo comum a existência de duas a três linhas de reporte diferentes. Revelam maior propensão a, se necessário, trabalhar mesmo estando doentes, o que é apenas uma de várias formas de contornar a situação de insegurança e instabilidade que permeia a sua vida.
- VII. O estudo revela também que, tal como citado na literatura, os precários não se filiam a sindicatos, nem contam com o apoio destas instituições, que, tendencialmente, ou consideram corruptas e inoperantes, ou desconhecem. Portanto “estão por si mesmos”, entregues à sua sorte nos respetivos empregos. Confirma-se, assim, que os mecanismos tradicionais de representação dos trabalhadores são pouco inclusivos (e apelativos) aos respondentes precários. A baixa taxa de sindicalização de trabalhadores em situação laboral precária potencia um sentimento de exclusão do diálogo e da concertação social, mas também traduz o seu desconhecimento e apatia em relação ao movimento sindical.
- VIII. A investigação demonstrou inequivocamente que uma das estratégias dos precários no mercado de trabalho é a luta incansável pelo emprego: possuem experiências de emprego formal anteriores, desempenhando diversas funções (portanto, não existe necessariamente uma noção de carreira, mas antes um aproveitamento das oportunidades existentes) e nas quais não permaneceram por muito tempo (normalmente, em média, entre 1 e 3 anos), tendo saído por razões alheias à sua vontade. Assim, este grupo vê-se

frequentemente confrontado com situações de desemprego (mais longas do que as dos não precários), que procura contrariar através de mecanismos informais (consulta de terceiros em busca de oportunidades de emprego, pequenos negócios informais) ou de candidatura a outros empregos.

6.4.2. *Questão de Investigação E*

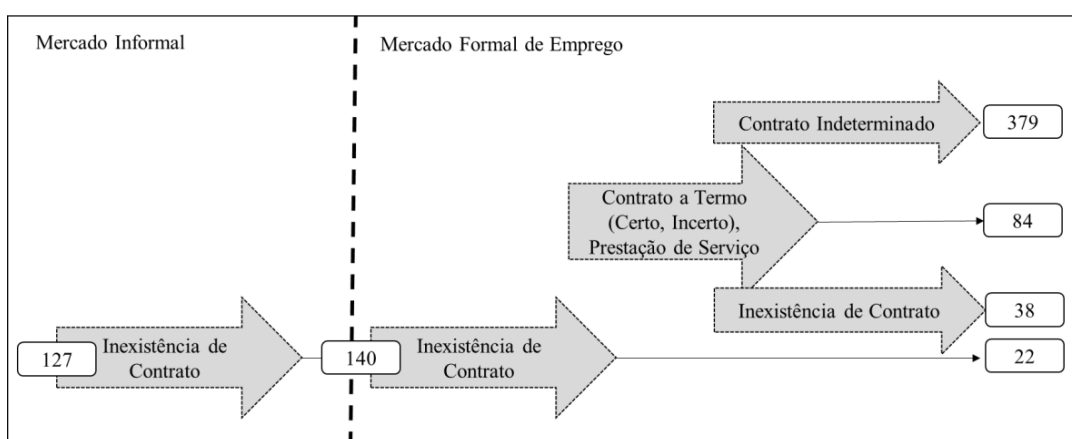
No intuito de identificar e tipificar os diferentes percursos profissionais relatados por todos os participantes neste estudo (precários e não precários), procedemos a uma análise individual e exaustiva do respetivo histórico profissional e contratual. Nas trajetórias que vamos apresentar, não está apenas em causa a diversidade e sucessão de tipologias contratuais, mas, neste contexto socioeconómico específico, a transição entre períodos de trabalho formal e informal (que não se cingem ao início da vida laboral), de emprego e desemprego, que se sucedem ao longo da vida dos respondentes, conforme antecipado por Carmo e Matias (2019), cujo estudo realizado em Portugal constatou heterogeneidade de situações contratuais, combinada com percursos profissionais descontínuos.

No presente estudo, optámos por não ignorar as experiências informais dos participantes (embora o foco da análise seja o mercado formal de emprego), sob pena de ocultar experiências longas e relevantes para as respetivas trajetórias profissionais, como, por exemplo:

- ETRA020C5 obteve o 1.º contrato formal quase 15 anos após ter começado a trabalhar, por ter iniciado a vida profissional em situação ilegal na RAS, onde trabalhou por mais de 10 anos;
- ETRA023C5 trabalhou cerca de 13 anos em pequenas unidades informais;
- ETRA022C5 apresentou um percurso instável entre experiências com e sem contrato ao longo de 14 anos, de tal forma que considerar que apenas esteve empregado nos 7 anos em que possuiu contrato de trabalho seria demasiado redutor;
- Não poderíamos ignorar as experiências dos vários precários que nunca tiveram contrato de trabalho, mas que já passaram por várias situações profissionais, pois isso retiraria substancial riqueza à investigação.

A análise aos 524 percursos individuais conduziu-nos a 87 diferentes trajetórias profissionais, exhaustivamente apresentadas em Tabela apensa¹⁸², que nos antecipam a multiplicidade de situações laborais e o contexto de vulnerabilidade e incerteza profissional com que os participantes se deparam (Carmo e Matias, 2019). Por se afigurar inviável proceder a uma apresentação individualizada de trajetórias, identificamos primordialmente a trajetória “modelo”, ilustrada na Figura 5.

Figura 5 – Trajetória Profissional Modelo



Fonte: Elaboração própria

Legenda: Número de casos identificados na investigação

A Figura 5 esquematiza um percurso que, ainda que na realidade não tenha ocorrido de forma tão linear, agrega parte considerável das trajetórias referidas pelos participantes neste estudo. Portanto, não se trata, necessariamente, de uma trajetória real, mas de uma simplificação da realidade, por forma a facilitar a compreensão do histórico contratual dos respondentes.

Através da Figura 5 percebe-se que em mais de metade da amostra, 267 casos, os participantes iniciaram a sua vida profissional sem contrato de trabalho, situação que pode ter ocorrido tanto no mercado formal ou informal (neste caso, por insuficiência de oportunidades de emprego no mercado formal, conforme mencionado por Hilson e Osei, 2014)¹⁸³, que funcionam em interdependência

¹⁸² Vide Apêndice 19 – Tabela 39 – Trajetórias Profissionais.

¹⁸³ Além do ingresso no mercado laboral sem contrato, registámos ainda 97 casos de início da vida profissional através de contratos distintos do indeterminado e 156 casos de início com contrato indeterminado.

(Rogan *et al.*, 2018)¹⁸⁴. Em momentos intermédios da sua vida laboral, poderão ter sido confrontados com oportunidades de emprego que os conduziram a diferentes tipologias contratuais distintas do contrato indeterminado (contrato de trabalho a termo certo ou incerto, contrato de prestação de serviço) e, posteriormente, do ponto de vista de trajetória “modelo”, 3 caminhos revelaram-se possíveis:

- (i) a obtenção de uma experiência profissional estável (ou uma sucessão deste tipo de experiências), representada por contratos de trabalho indeterminados;
- (ii) a continuidade em situações laborais precárias, tanto representadas por contratos distintos do indeterminado, bem como
- (iii) por situações de inexistência de contrato.

Identificámos ainda, na Figura 5, os 22 casos extremos de participantes precários que, apesar de se encontrarem atualmente empregados no mercado formal, nunca possuíram contrato ao longo de toda a vida profissional.

Realçamos que a análise de trajetórias profissionais apresentada nesta secção abrange a totalidade da amostra de respondentes (portanto, 524 casos), uma vez que o histórico profissional revelou que mesmo os que não se encontram atualmente em situação laboral precária, já nela estiveram no início ou ao longo da sua vida profissional. Procedemos, de seguida, à apresentação das principais categorias de trajetória profissional identificadas no estudo.

6.4.2.1. Identificação e Análise de Trajetórias Profissionais

Ao observar as principais características das 89 trajetórias profissionais identificadas na amostra, foi possível agrupá-las em 5 grandes categorias, de acordo com a sucessão de situações laborais e contratuais referidas pelos participantes, resumidas na Tabela 17.

¹⁸⁴ Dentre participantes do género masculino, quase independentemente da atual área de emprego, o início da vida laboral (ou passagem posterior) por meio de “biscates” ou trabalho informal na construção civil é bastante frequente. Alguns terão passado anos nesta atividade, sem qualquer contrato.

Tabela 17 – Principais Categorias de trajetória Profissional

Categoria de Trajetória	N.º de Participantes Abrangidos	N.º de Percursos Profissionais Identificados
Precariedade Permanente	36	7
Regressão Contratual	20	5
Oscilação Contratual	115	59
Melhoria Contratual	248	16
Estabilidade Contratual	104	2
NS/NR (a)	1	N/A

Fonte: Elaboração própria

Nota: (a) Participante que não se recorda de uma ou mais situações contratuais

A classificação de trajetórias que passaremos a descrever em detalhe baseia-se na hierarquia de vantagens e benefícios inerentes aos diferentes tipos de contrato e situações profissionais apresentados em 6.1. (Critérios de Classificação de Trabalhadores Participantes no Estudo). Considerando que cada uma das categorias de trajetória identificadas na Tabela 17 é representada por vários percursos profissionais possíveis, diretamente influenciados pela quantidade de situações laborais reportadas pelo participante, na maior parte dos casos, optámos por esquematizar os percursos mais representativos de cada categoria/tipo de trajetória. Assim, as 5 ilustrações apresentadas nesta subsecção sintetizam 400 casos, correspondentes a 76% da amostra global. Realçamos que a trajetória de oscilação contratual é a que apresenta percursos profissionais mais complexos, que agregam a partir de 3 situações contratuais, quando comparada com as restantes 4 categorias, que podem ser compostas por 1 a 3 situações contratuais.

Passamos a descrever, de seguida, cada uma das principais categorias de trajetória profissional apresentadas na Tabela 17.

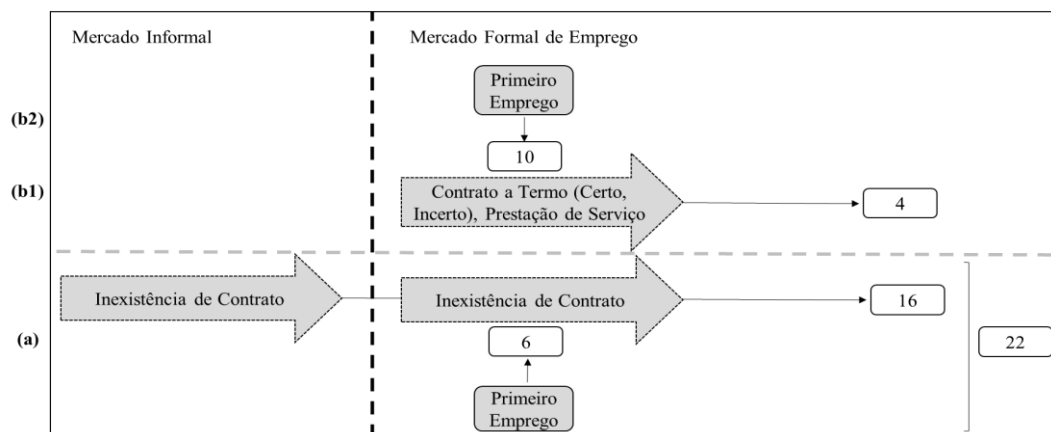
I. Precariedade Permanente

A trajetória associada à precariedade permanente resume o conjunto de percursos profissionais em que os participantes nunca abandonam a situação laboral precária, seja porque nunca chegaram a ter contrato de trabalho ou porque detiveram sempre contratos distintos do indeterminado (a termo certo, incerto ou de prestação de serviços). Trata-se da situação em que “...os indivíduos circulam por vários tipos de trabalho e de atividade, fazendo com

que a condição de temporário se transforme num estado percebido como permanente” (Carmo e Matias, 2019: 41).

De acordo com a Tabela 17, enquadram-se nesta trajetória 36 participantes e, pelo menos, 7 percursos profissionais distintos. Por se tratar de um número limitado de casos, a Figura 6 esquematiza todos os percursos possíveis.

Figura 6 – Trajetória Associada à Precariedade Permanente



Fonte: Elaboração própria

Legenda: Número de casos identificados na investigação

A trajetória associada à precariedade permanente inclui participantes que:

- (a)** Nunca tiveram contrato ao longo da vida profissional (22 casos);
- (b)** Sempre tiveram o mesmo tipo de contrato, sendo ele distinto do indeterminado. Especificamente, reportam-se aqui trajetórias em que o participante:
 - (b1)** Sempre teve: contrato a termo certo – 1 caso, a termo incerto – 2 casos, ou de prestação de serviço – 1 caso (total – 4 casos);
 - (b2)** Encontra-se na 1.^a experiência profissional e possui contrato a termo certo ou incerto (3 e 7 casos, respetivamente; total – 10 casos).

Nesta trajetória, a moda estatística dos percursos profissionais elencados remete-nos a situações sem contrato de trabalho, das quais: em 6 casos, estamos perante indivíduos que se encontram na sua 1.^a experiência profissional e não possuem contrato com a atual empresa e, em 16 casos, já tiveram experiências laborais anteriores e, mesmo assim, nunca assinaram

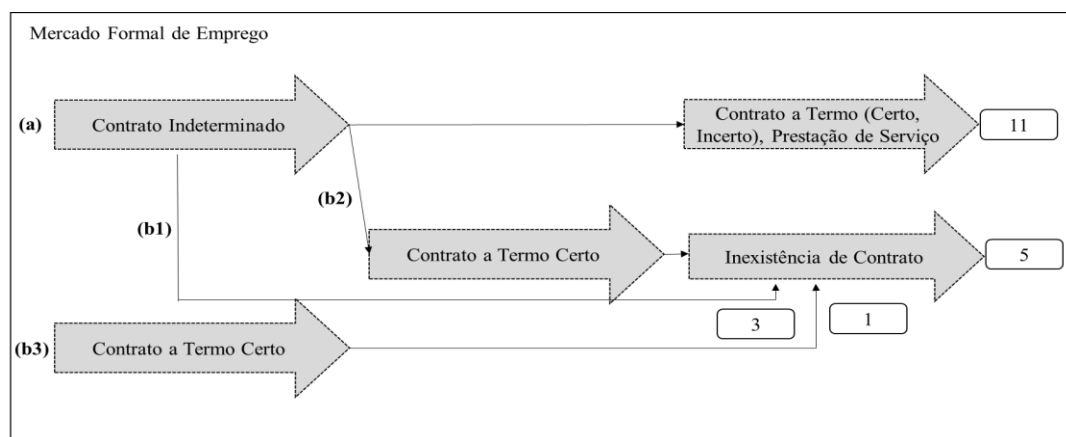
qualquer contrato (nestes casos, estamos perante um ciclo de precariedade difícil de ser quebrado – Carmo e Matias, 2019).

II. Regressão Contratual

A trajetória associada à regressão contratual (onde, no caso específico desta amostra, não se registam percursos iniciados no mercado informal) ocorre sempre que a última situação contratual do participante (à data de recolha de dados) seja menos favorável que as situações anteriormente reportadas: ou porque se encontrava a trabalhar sem contrato ou porque a sucessão de tipologias contratuais ao longo da vida laboral foi sucessivamente desvantajosa para o participante.

Segundo a Tabela 17, esta trajetória manifesta-se em 5 percursos profissionais, que englobam 20 casos da amostra. À semelhança do que sucedeu na trajetória anteriormente apresentada, por nos termos deparado com um conjunto relativamente limitado de casos, a Figura 7 esquematiza todos os percursos identificados.

Figura 7 – Trajetória Associada à Regressão Contratual



Fonte: Elaboração própria

Legenda: Número de casos identificados na investigação

Os percursos profissionais que configuram a trajetória associada à regressão contratual são representados por participantes que:

- (a) Detiveram contrato de trabalho indeterminado no início da vida profissional, mas que à data do estudo encontravam-se a trabalhar com

contrato a termo incerto (7 casos), certo ou de prestação de serviço (4 casos; total – 11 casos);

(b) À data do estudo, encontravam-se empregados sem contrato, embora:

(b1) Tenham iniciado a vida profissional com contrato indeterminado (3 casos);

(b2) Tenham trabalhado inicialmente com contrato indeterminado e, posteriormente, com contrato a termo certo (5 casos);

(b3) Tenham inicialmente trabalhado com contrato a termo certo (1 caso).

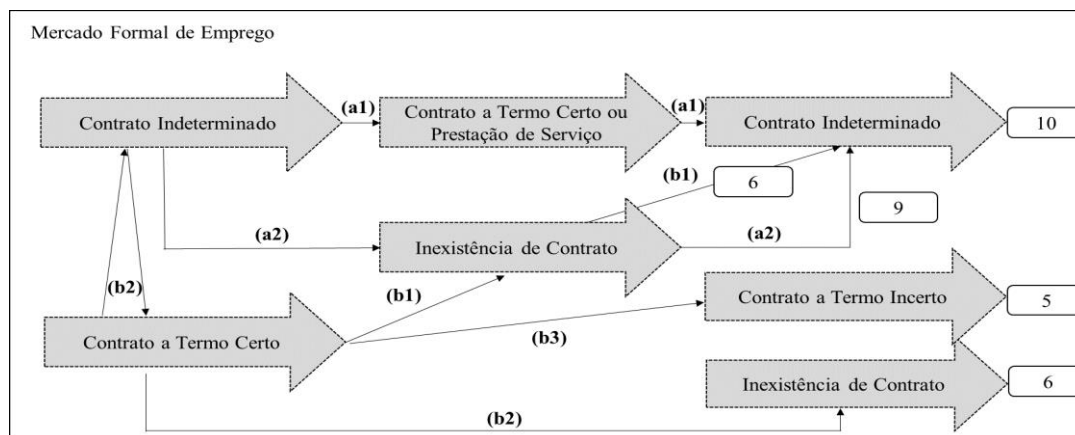
Os casos incluídos nesta trajetória confirmam que a simples posse de um contrato (determinado ou não) não assegura que o trabalhador não possa ser subitamente confrontado com situações de ausência contratual ou sucessivamente desvantajosas para si.

III. Oscilação Contratual

A oscilação descrita neste tipo de percurso profissional inclui a alternância de tipologias contratuais, bem como situações transitórias marcadas por inexistência de contrato (no mercado formal ou informal). De acordo com a Tabela 17, a trajetória associada à oscilação contratual é a mais diversa, representada por 59 percursos, nos quais se enquadra a vida profissional de 115 participantes. Devido à elevada atomização de casos, a Figura 8 descreve apenas os 5 percursos mais representativos (que se repetem em 5 a 10 casos); podendo ser consultados, em Tabela apenas¹⁸⁵, os 34 percursos que ocorrem apenas 1 vez e os 20 percursos que se repetem 2 a 4 vezes.

¹⁸⁵ Vide Apêndice 19 - Tabela 39 – Trajetórias Profissionais.

Figura 8 – Trajetória Associada à Oscilação Contratual



Fonte: Elaboração própria

Legenda: Número de casos identificados na investigação

A vida laboral dos participantes que se enquadram nesta trajetória pode ter-se iniciado sem contrato (no mercado informal¹⁸⁶ ou formal), com contrato a termo certo ou indeterminado. Observando apenas os percursos mais representativos, destacamos situações em que:

- a)** O início da vida profissional e o momento atual do participante são marcados por contratos de trabalho indeterminados, tendo, transitoriamente na sua carreira, passado por experiências:
 - (a1)** De contrato a termo certo ou de prestação de serviço (10 casos);
 - (a2)** Em que trabalhou sem contrato (no mercado formal – 9 casos, ou no mercado informal – 1 caso – não representado na Figura).
- b)** O participante iniciou a vida profissional através de contrato a termo certo e posteriormente:
 - (b1)** Trabalhou sem contrato (no mercado formal) e acabou por alcançar oportunidades com contrato indeterminado (6 casos);
 - (b2)** Teve acesso a contrato(s) indeterminado(s), mas voltou a trabalhar por contrato a termo certo e, à data de recolha de dados, encontrava-se sem contrato (6 casos);
 - (b3)** Transitou para contrato a termo incerto (5 casos).

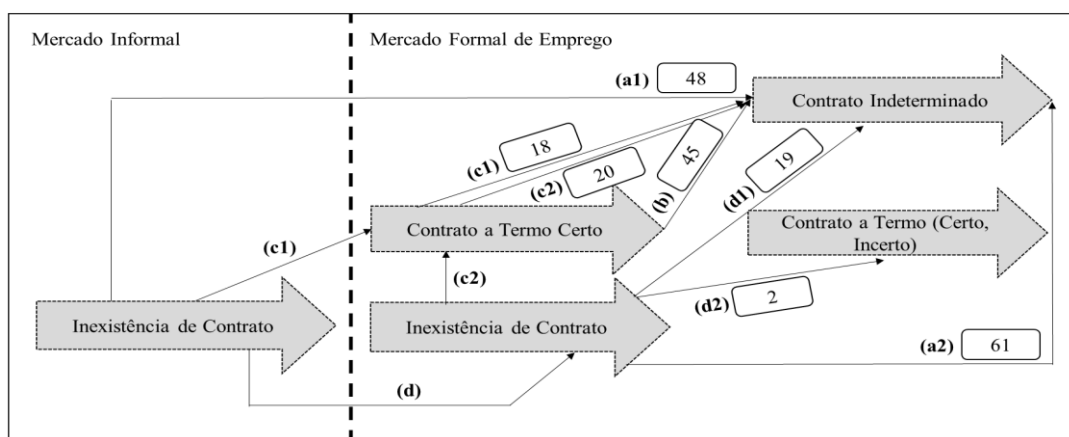
¹⁸⁶ Realça-se que, embora a Figura 8 não ilustre trajetórias associadas à oscilação contratual iniciadas (15 casos) ou com passagem pelo mercado informal (11 casos), elas integram o lote de percursos possíveis. Contudo, estes são pouco representativos, visto que nenhum percurso termina no mercado informal, uma vez que o estudo foi conduzido no mercado formal de emprego.

IV. Melhoria Contratual

Esta trajetória pressupõe que a situação contratual do participante à data de recolha de dados seja mais vantajosa do que no início da sua vida profissional e tenha sofrido melhoria gradual ao longo do percurso (mesmo que, à data do estudo, o participante não se encontre a trabalhar com contrato indeterminado).

Conforme exposto na Tabela 17, a trajetória associada à melhoria na situação profissional e contratual do respondente engloba 248 participantes, que trilharam 16 percursos profissionais distintos, sendo, por isso, a mais representativa na amostra. Devido à relativa atomização de casos, esquematizámos, na Figura 9, sete percursos explicativos de 86% dos casos.

Figura 9 – Trajetória Associada à Melhoria Contratual



Fonte: Elaboração própria

Legenda: Número de casos identificados na investigação

Os 7 percursos profissionais apresentados na Figura 9 representam casos em que o participante iniciou a vida laboral:

- (a)** Sem contrato de trabalho **(a1)** no mercado informal (48 casos) ou **(a2)** no mercado formal (61 casos), mas transitou para uma situação mais estável, representada pelo contrato indeterminado;
- (b)** Através de um contrato a termo certo e alcançou posteriormente contrato(s) indeterminado(s) (45 casos);
- (c)** Sem contrato de trabalho **(c1)** no mercado informal (18 casos) ou **(c2)** no mercado formal (20 casos), passou por um período intermédio marcado

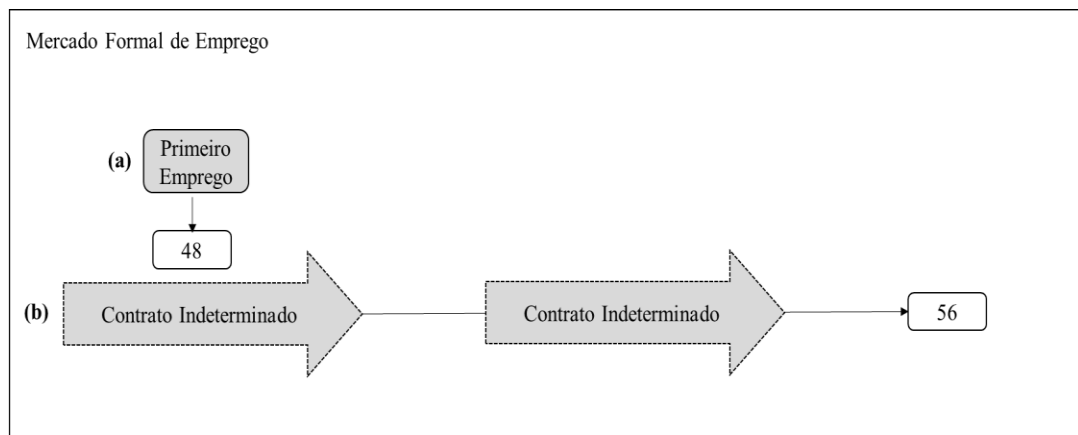
por contrato(s) a termo certo, após o qual alcançou contrato(s) indeterminado(s). É de realçar que este constitui um dos percursos profissionais “modelo”, ilustrado na Figura 5;

- (d) No mercado informal, transitou para o mercado formal, onde trabalhou sem contrato até alcançar (d1) emprego com contrato indeterminado (19 casos) ou (d2) a termo (certo - 1 caso; incerto - 1 caso).

V. Estabilidade Contratual

Esta trajetória profissional contempla percursos em que o trabalhador sempre teve contrato de trabalho por tempo indeterminado, ou seja, teoricamente nunca vivenciou precariedade laboral. De acordo com a Tabela 17, enquadram-se aqui apenas 2 percursos, que englobam 104 participantes, conforme esquematizado na Figura 10.

Figura 10 – Trajetória Associada à Estabilidade Contratual



Fonte: Elaboração própria

Legenda: Número de casos identificados na investigação

Os 2 percursos de estabilidade contratual, que obviamente se verificam apenas no mercado formal de emprego, incluem participantes que:

- (a) À data de recolha de dados, encontravam-se no seu primeiro emprego e já detinham contrato indeterminado (48 casos);
- (b) Já tiveram várias experiências profissionais, mas sempre com contrato indeterminado (56 casos).

Realçamos que as trajetórias profissionais aqui apresentadas não são estanques, ou seja, remetem-nos à vida laboral do respondente até à data de realização do presente estudo, sendo possível que, em períodos subsequentes, o mesmo participante pudesse transitar para outra categoria, em função de novos desafios profissionais. A diversidade de percursos contratuais e profissionais identificados por este estudo corrobora a ideia de que o mercado laboral moçambicano combina diferentes realidades em simultâneo (Klaveren *et al.*, 2009).

6.4.2.2. *Trajetórias Identificadas versus Modelo de Kovács (2013)*

Os percursos profissionais identificados por Kovács (2013), resumidamente apresentados em 2.3.1. (Quadro 6), combinam elementos ligados ao emprego e seu impacto sobre a vida (pessoal e profissional) do trabalhador, facto que não ocorre no presente estudo, em que as trajetórias foram essencialmente definidas em função da situação contratual e laboral dos participantes. Por outro lado, o contexto geográfico em que este estudo é realizado introduz especificidades e desafios à sua integração em modelos de raiz ocidental – desde logo, por exemplo, os percursos de emprego (atualmente ou sempre) sem contrato são realidades completamente desenquadradas do estudo de Kovács (2013), onde pertenceriam ao mercado informal, sobre o qual a autora não se debruça. Ainda assim, observando as trajetórias profissionais apresentadas na subsecção anterior (6.4.2.1.) e analisando-as à luz do quadro teórico, constatamos, com o devido respeito às divergências inerentes aos respetivos contextos, algumas semelhanças com o modelo de Kovács (2013), que nos remetem ao Quadro 23.

Quadro 23 – Correspondência entre Trajetórias Profissionais Identificadas e o Modelo de Kovács (2013)

Percursos Profissionais (Kovács, 2013)		Trajetória Profissional
I	Precariedade contínua e risco de marginalização	Precariedade Permanente
		Regressão contratual
II	Estabilidade adquirida ameaçada e integração incerta	Estabilidade contratual
		Melhoria contratual
III	Flexibilidade precarizante e integração limitada	Oscilação contratual
IV	Desenvolvimento profissional e integração forte	Estabilidade contratual

Fonte: Elaboração própria, baseada em Kovács (2013)

- I. De acordo com o Quadro 23, consideramos que o percurso denominado por Kovács (2013) como “precariedade contínua e risco de marginalização” poderá contemplar alguns casos incluídos nas trajetórias associadas à “precariedade permanente” e à “regressão contratual”, em que se tenha registado uma sucessão involuntária de empregos precários (Kovács 2003, 2005):
- Da trajetória associada à precariedade permanente (em que incluímos percursos nos quais os participantes nunca tiveram contrato de trabalho, ou em que este nunca foi indeterminado), excluem-se, para este efeito, os 16 casos de primeiros empregos e consideram-se os restantes 20 casos (4 em que os participantes já detiveram diferentes tipos de contrato distinto do indeterminado e 16 que nunca tiveram qualquer tipo de contrato em diferentes experiências laborais), em que tem havido alternância entre empregos precários, entre o mercado formal e informal e entre períodos de emprego e desemprego;
 - Relativamente à trajetória associada à regressão contratual, os 20 casos que aqui se enquadram revelam que o participante iniciou a sua vida profissional de forma mais estável do que aquela em que se encontra e perdeu a estabilidade ao longo do tempo, tendo migrado para contratos a termo, de prestação de serviço e/ou encontrando-se sem contrato. Kovács (2013) considera que, neste tipo de percurso, tende a haver fraca perspetiva de evolução profissional (visto estarmos perante uma sucessão de empregos precários, combinados com situações de desemprego), elevada dificuldade de previsão do futuro, aspetos que foram corroborados neste estudo (pois, na amostra de precários, verificou-se limitada mobilidade profissional e fraca perspetiva de futuro) e um trabalho pobre em conteúdo (monótono, pouco complexo, limitado). Na ótica de Kovács (2013), este percurso encontra-se associado a trabalhadores com inexistente ou insuficiente qualificação, o que não condiz taxativamente com a amostra de precários identificados no caso vertente, uma vez que, conforme apresentado em 6.2. (Caraterização

Geral da Amostra), a sua escolaridade encontra-se acima da média (48,50% dos precários participantes possuem passagem, frequência ou grau concluído no ensino superior).

II. O Quadro 23 demonstra também que poderá existir alguma equivalência entre o percurso profissional que Kovács (2013) designa por “estabilidade adquirida ameaçada e integração incerta” e:

- A maior parte dos casos da trajetória profissional associada à “estabilidade contratual”, que envolvem participantes que teoricamente nunca vivenciaram nenhuma situação de precariedade, porque sempre detiveram contrato(s) de trabalho por tempo indeterminado;
- E alguns percursos profissionais contemplados na trajetória associada à “melhoria contratual”, nomeadamente os 219 que, independentemente da forma como iniciaram a sua vida laboral (com ou sem contrato, no mercado formal ou informal), alcançaram uma situação profissional estável, materializada no contrato indeterminado. Excluímos, deste percurso, os 29 casos em que o participante ainda não tenha alcançado a estabilidade profissional (detendo atualmente contratos de trabalho a termo ou de prestação de serviço).

Apesar da aparente situação de estabilidade contratual em que se encontram estes participantes (e que são, tal como refere Kovács, 2013, maioritariamente sindicalizados), inquéritos e entrevistas demonstraram que, à semelhança do referido pela literatura (Kenny e Webster, 1998; Smith, 1998, 2015; Kovács, 2005; Kalleberg, 2014; ILO, 2016), o seu trabalho tende a ser pouco qualificado (note-se que 78% de respondentes não precários referem ter um trabalho monótono e 70,40% consideram as tarefas pouco complexas¹⁸⁷), o que lhes transmite uma perceção de vulnerabilidade no emprego. Embora apenas 31% de não precários refiram insegurança, é relativamente elevado o

¹⁸⁷ Relativamente a esta questão, os resultados do teste Z de Wald (*vide* Apêndice 19 – Tabela 40 e Tabela 41) indicam que não existem diferenças significativas na distribuição de proporções entre precários e não precários, no que tange à monotonia e complexidade das tarefas que realizam (uma vez que, em ambos os casos, o *p value* > 0,05), sugerindo que a maioria das funções analisadas nesta dissertação enquadra-se ao nível de tarefas pouco qualificadas.

receio que têm de perder o atual emprego (61,10%), uma vez que, teoricamente, encontram-se em suposta situação de “estabilidade profissional”:

“...amanhã, eu não sei o que vai acontecer comigo! Porque ela [a gerente] disse que vai falar com o boss para me mandar embora! Eu não sei o que vai acontecer comigo!” - ETRA029C10 (Operadora de loja, à data, detinha contrato indeterminado)

“...se calhar pode chegar um tempo em que dizem que nós aqui já não estamos a render aquilo que rendíamos antes, então precisam de diminuir pessoas, sei lá!” - ETRA031C10 (Operadora de loja, à data, detinha contrato indeterminado)

“A todo o momento, se acontece alguma coisa, podem-te mandar embora, então quer dizer que tu não tens segurança neste trabalho!” - II031H3 (Auxiliar de limpeza, à data, detinha contrato indeterminado)

Julgamos que se enquadra também aqui:

- A insegurança causada pela idade relativamente mais elevada do grupo de participantes não precários (a média de idades nesta amostra é de 34 anos):

“Se perder [este emprego], a idade já não me permite arranjar outro emprego, é difícil!” - II159R5 (Chefe de sala, 53 anos, ensino técnico)

“Uma vez que não tenho nenhuma formação... Pelas áreas de trabalho pelas quais já passei... por mais que possa haver oportunidade, mas quando a idade já é avançada, nem sempre recebem as pessoas, porque são sítios que querem mais jovens!” - ETRA028C10 (Operador de loja, 29 anos, ensino secundário)

- A escolaridade mais reduzida (37,50% possuem apenas o ensino secundário incompleto) e a dificuldade de conciliação da vida laboral com a formação (os não precários realizaram relativamente menos formação complementar do que os precários), conforme atestam os seguintes excertos:

“...o emprego que tenho neste momento não me possibilita continuar a estudar!” – II519R26 (Subgerente de restauração, 37 anos, ensino secundário incompleto)

“O meu boss é aquele que não aceita: ou é trabalho, ou é escola!” – II290C16 (Operadora de loja, 23 anos, ensino técnico)

- III. Ainda observando o Quadro 23, consideramos haver alguma equivalência entre o percurso profissional denominado por “flexibilidade precarizante e integração limitada” e 59 casos da trajetória associada à “oscilação contratual” (excluímos, portanto, 56 casos em que os participantes atualmente se encontram em situação laboral não precária), que julgamos enquadrarem-se na descrição apresentada por Kovács (2013). Segundo a autora, embora o trabalhador eventualmente possua formação elevada, a área de trabalho não é estratégica e os vínculos tendem a ser precários, com todas as consequências inerentes (instabilidade, fraca capacidade negocial, insegurança financeira, limitada proteção social, fraca perspectiva de carreira) e que foram efetivamente constatadas na amostra de precários, conforme apresentado na secção inerente à caracterização do emprego precário (6.3.1.).
- IV. Terminando a análise ao Quadro 23, enquadrámos, no percurso denominado por Kovács (2013) como “desenvolvimento profissional e integração forte”, um participante (II304C19) que, a nível das tipologias de trajetória apresentadas em 6.4.2.1., enquadra-se na situação de “estabilidade contratual” e que, à data de recolha de dados, exercia funções de gestor administrativo-financeiro de uma grande superfície comercial. Fazemo-lo por considerarmos que reúne as características identificadas pela autora, nomeadamente: integração e estabilidade profissional, estabilidade social, otimismo em relação à vida profissional, formação académica em área estratégica e devidamente valorizada pelo mercado, perspectiva de carreira e mobilidade voluntária entre funções qualificadas (encontrava-se, inclusivamente, em processo de mudança de emprego para uma função de nível superior, numa multinacional). Realçamos, porém, que, uma vez que este estudo foi especificamente orientado para funções hierarquicamente inferiores à citada, este percurso profissional encontra-se, obviamente, insuficientemente representado na nossa amostra. Esta situação ajuda-nos a concluir que, de facto, conforme referido por Rogan *et al.* (2018), e não descurando as oportunidades de melhoria profissional que a flexibilidade

possa representar para determinado grupo de trabalhadores, para a grande maioria, ela traduz-se em situações de insegurança e instabilidade.

6.4.2.3. *Percepções dos Trabalhadores sobre a Trajetória Profissional*

Ao longo desta investigação, foram explicitamente colocadas questões relativas à percepção dos trabalhadores participantes sobre aspetos ligados à respetiva trajetória profissional (desde o ingresso no mercado laboral até ao momento de realização do estudo), conforme resumido na Tabela 18.

Tabela 18 – Percepção dos Participantes sobre a sua Trajetória Profissional

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
Percepção sobre a Utilidade das Experiências Anteriores para o Atual Emprego		Útil	73,80%	73,30%	73,50%
		Outros (a)	26,20%	26,70%	26,50%
Tipo de Situação Laboral Anterior	Situação Laboral Anterior (1)	Emprego formal, função diferente	40,90%	40,80%	40,80%
		Emprego formal, mesma função	42,30%	41,10%	41,50%
		Outros (a)	16,80%	18,10%	18%
	Situação Laboral Anterior (2)	Emprego formal, função diferente	58,00%	42%	47,50%
		Emprego formal, mesma função	27,00%	36,90%	33,30%
		Outros (a)	15,00%	21,60%	19%
	Situação Laboral Anterior (3)	Emprego formal, função diferente	56,30%	28,80%	39,70%
		Emprego formal, mesma função	22,90%	39,70%	33,10%
		Outros (a)	20,80%	31,50%	27,20%
	Situação Laboral Anterior (4)	Emprego formal, função diferente	45,50%	32%	37,50%
		Emprego formal, mesma função	31,80%	35,30%	33,90%
		Outros (a)	22,70%	32,30%	28,60%
Percepção sobre Trajetória Profissional	Tipo de trajetória	Evolução lenta	47,90%	53,80%	51,90%
		Evolução contínua	27,80%	29,30%	28,80%
		Estagnação	20,10%	14,60%	16,40%
		Outros (a)	4,10%	2,30%	2,90%
	Principais motivos	Escassez de oportunidades de emprego	53,28%	48,60%	50,10%
		Formação insuficiente	23,77%	23,70%	23,70%

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
		Outros (a)	22,95%	27,70%	26,10%

Fonte: Elaboração própria

Nota:

(a) A classificação “outros” agrega os restantes níveis da escala/categorias não explicitamente mencionados na tabela, por se tratar de valores residuais para o que se pretende demonstrar.

A Tabela 18 revela que, independentemente de se encontrarem atualmente em situação laboral precária ou não, a maior parte da amostra (73,50%) observa as anteriores situações laborais (maioritariamente, de emprego no mercado formal) como enriquecedoras para a função atual, devido à aquisição de competências que considera maximizar no atual emprego:

“Lá na EMOSE eu aprendi a lidar com clientes, a convencer... e é quase o mesmo trabalho que eu faço aqui!” - ETRA031C10 (Operadora de loja, sobre a sua 1.^a experiência laboral precária na venda de seguros)

Esta perceção é extensiva aos participantes precários (73,80%), tal como reportado por Carmo e Matais (2019), não obstante o trajeto profissional marcado pelo exercício de diferentes funções (pois, à exceção do anterior emprego, em que 42,30% dos precários desempenharam a mesma função que a atual, nos anteriores 3 empregos, predominam, na amostra, respondentes que exerceram funções distintas). Os não precários também avaliam as anteriores experiências como úteis (73,30%), o que é perceptível, considerando que têm trabalhado sobretudo na mesma função ao longo do respetivo percurso profissional.

Convidados a refletir sobre a sua trajetória profissional, em geral (isto é, independentemente da atual situação laboral), metade da amostra global (51,90%) considera estar a registar uma evolução profissional lenta. Contudo, realçamos aqui, conforme explícito na Tabela 18, os 20,10% de respondentes precários que se sentem profissionalmente estagnados:

“Eu acho que estou estagnada!” - II189T2 (Operadora de loja, antiguidade na empresa à data, 28 anos)

“Aqui não temos progressão de carreira!” - IC200T4 (Operadora de call center, antiguidade na empresa à data, entre 1 e 3 anos)

Na opinião dos participantes, independentemente de atualmente se encontrarem em situação laboral precária ou não, a trajetória profissional que têm tido deve-se a 2 principais fatores:

- a) A escassez de oportunidades de emprego adequadas no mercado de trabalho moçambicano (que denota ser um elemento mais presente na vida profissional dos precários – 53,28%, do que dos não precários – 48,60%):

“...estou a tentar procurar outro emprego e não está fácil! Dizer que conseguiria facilmente? ... Não! Há dificuldade agora para arranjar emprego! Há muita gente desempregada por aí!” - II215T7 (Licenciatura em Estatística, à data, Operadora de call center)

- b) O facto de considerarem não deter ainda formação capaz de acelerar o seu crescimento profissional:

“Estou a crescer lentamente porque não tenho condições para continuar a formar-me. Tenho o sonho de ser cozinheira, mas não tenho condições!” - IE178R7 (Ensino secundário incompleto, à data, Auxiliar de limpeza)

Ao longo deste subcapítulo, procurámos compreender as diferentes estratégias de que os precários se servem no mercado de emprego e procedemos à análise exaustiva das trajetórias profissionais de todos os participantes no estudo, bem como dos respetivos percursos que lhes estão associados. Dados colhidos no terreno revelam que os precários tendem a aceitar e a submeter-se a um conjunto de situações e condições desgastantes, desfavoráveis ou que contrariam as suas expetativas (profissionais e académicas), ao que acresce o facto de o mercado laboral formal oferecer oportunidades limitadas de emprego e ainda apresentar uma série de vícios (corrupção, assimetria de informação, falta de transparência, etc.). No âmbito deste estudo, constatámos que os precários, mais escolarizados e comprometidos com a sua formação contínua, são frequentemente confrontados com situações de desemprego (portanto, apresentam percursos profissionais descontínuos) e servem-se de mecanismos informais para aceder a novas oportunidades laborais. Estas, tendem a colocá-los em situação precária a vários níveis (por exemplo, no que concerne a características e condições de trabalho, contrato, salário, etc.), às quais se submetem, na expetativa de situações profissionais futuras mais estáveis e de melhor qualidade.

As 5 trajetórias identificadas e analisadas em profundidade nesta investigação (estabilidade, melhoria, oscilação, regressão e precariedade permanente) fornecem indícios (quantitativos) sobre a possibilidade de a precariedade representar um elemento transitório na vida da maioria dos participantes. Assim, ainda que a trajetória de melhoria contratual se tenha revelado (quantitativamente) a mais representativa neste estudo, o que abre, teoricamente, perspectivas positivas em relação ao futuro de parte dos respondentes, considerando que as oportunidades de emprego no mercado formal em Maputo são limitadas, devemos ter presente que o ciclo de precariedade em que se encontram determinados participantes deste estudo poderá não ser quebrado. As trajetórias identificadas foram ainda observadas à luz do modelo de Kovács (2013), tendo sido constatadas divergências óbvias relacionadas com os contextos geográficos dos estudos e com as variáveis consideradas para efeito de tipificação dos percursos profissionais, apesar de terem também sido encontradas possíveis correspondências.

Ao analisar profundamente os percursos profissionais dos participantes, pretendíamos também perceber até que ponto as formas de emprego precário podem, num contexto como o da cidade de Maputo e nos setores de atividade considerados, representar: (i) oportunidades de desenvolvimento de carreira e de competências ou (ii) uma sucessão de empregos precários (Rodgers, 1989; Kovács, 2003, 2004, 2005, 2013; Standing, 2014; ILO, 2016, 2018). A investigação realizada demonstra que, ainda que do ponto de vista contratual seja possível que os trabalhadores alcancem situações profissionais mais estáveis e vantajosas, que permitam quebrar ciclos de precariedade (o que aconteceu em 275 casos da amostra), há vários elementos relacionados com a situação laboral precária que se mantêm presentes na sua vida (pessoal e profissional), mesmo em suposta condição de estabilidade contratual: a ideia do “emprego para a vida” é, efetivamente, cada vez menos presente, sobretudo entre as gerações mais jovens (tal como constatado, em Portugal, por Carmo e Matias, 2019). Este estudo demonstra que, de facto, a precariedade afigura-se uma característica inerente ao próprio mercado laboral, com impacto sobre a vida de todos os trabalhadores, precários ou não, conforme referido pela OIT (ILO, 2016).

6.5. *Objetivo 3 – Identificar as causas da precariedade laboral no contexto em estudo*

Este objetivo encontra-se associado a uma questão de investigação:

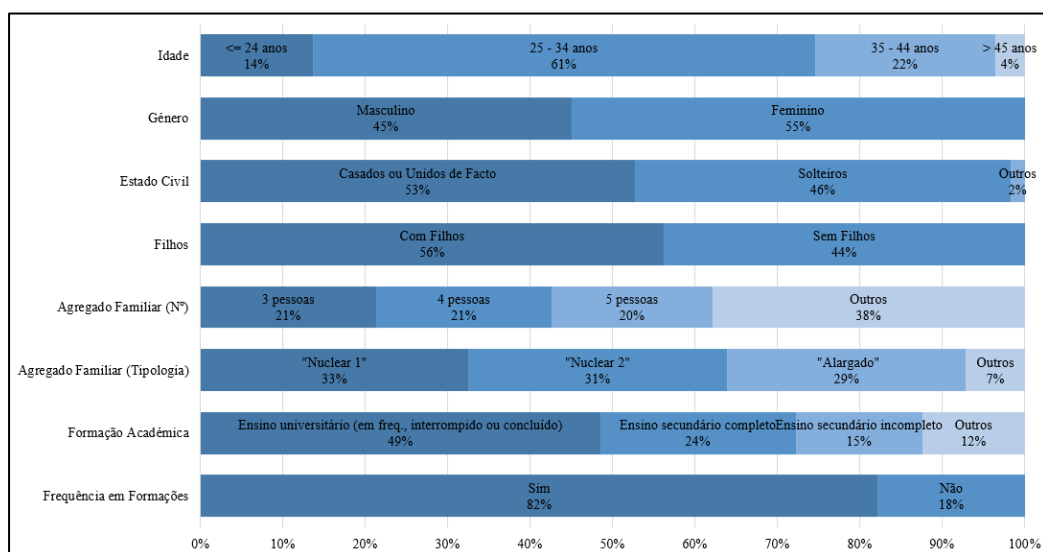
F. O que conduz à precariedade?

Através do inquérito e entrevistas a trabalhadores, procurámos proceder ao levantamento de potenciais causas explicativas da situação laboral precária em que se encontram 169 participantes no estudo, sem que tal lhes tivesse sido diretamente questionado. Portanto, os dados apresentados para responder a este objetivo refletem um processo de inferência a partir da informação recolhida de participantes que se encontravam, à data, em situação laboral precária.

Giddens (1997) recorda-nos sobre a impossibilidade de analisar todas as causas que possamos considerar sociologicamente relevantes para explicar determinado fenómeno, devendo a investigação orientar-se por aquelas que já se encontram minimamente documentadas. Assim, os elementos considerados potencialmente facilitadores/influenciadores do emprego precário foram agrupados em 5 categorias, conforme digam respeito a: variáveis demográficas, mercado de trabalho, emprego atual, crenças dos participantes sobre a vida profissional e anteriores situações de emprego e desemprego. Esta categorização é bastante reveladora do carácter multifacetado que o fenómeno da precariedade laboral pode assumir, conforme referido pela literatura (Kovács, 2004; Siegmann e Schiphorst, 2016). Realçamos que, com o intuito de confirmar ou infirmar a existência de associação entre cada conjunto de variáveis consideradas e o atual estatuto precário do participante, as mesmas foram sujeitas ao teste não paramétrico Qui-quadrado de Pearson, cujos resultados gerados pelo SPSS são aqui discutidos e encontram-se sistematizados no Apêndice 19 (Tabelas 42 a 47). O Gráfico 7 apresenta o conjunto de variáveis demográficas que consideramos que possam ter influência sobre a situação laboral precária em que se encontravam os 169 participantes precários deste estudo. Nele, são apresentados elementos com categorias dicotómicas (género, parentalidade, frequência em cursos formativos e, praticamente, o estado civil), que nos revelam que a situação

laboral precária tende a ser mais frequente em: mulheres com descendentes, casadas ou unidas de facto e comprometidas com a sua autoformação. Outros elementos presentes no gráfico mostram que, em termos de idade e formação académica, ser jovem e possuir o ensino superior constituem fatores que também podem induzir a uma situação laboral precária.

Gráfico 7 – Causas da Precariedade Relacionadas com Variáveis Demográficas



Fonte: Elaboração própria

Passamos a analisar exaustivamente o Gráfico 7, apresentando as variáveis demográficas que consideramos que podem influenciar os participantes a vivenciar uma situação laboral precária:

- Idade – quase 75% dos respondentes precários deste estudo têm até 34 anos, isto é, são jovens. A maior recetividade dos jovens a formas de emprego precário e a consequente incidência de precariedade sobre esta faixa etária encontram suporte na literatura (Kenny e Webster, 1998; Rebelo, 2001; Kovács, 2005, 2013; Freire *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015; Carvalho Ferreira, 2016; Carmo e Matias, 2019). As entrevistas realizadas ao INEP (EIMT011, EIMT012) denotam a grande preocupação do GdM com a faixa etária jovem, ciente do risco de marginalização a que esta se encontra exposta (Machin e Sithoe, 2016);

- Género – mais de metade (55%) da amostra de precários é constituída por respondentes do género feminino, conforme referido pela literatura (Rodgers, 1989; Giddens, 1997; Kenny e Webster, 1998; Rebelo, 2001; Casaca, 2012b; Kovács, 2013; Freire *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015; Carvalho Ferreira, 2016; Siegmann e Schiphorst, 2016¹⁸⁸; Carmo e Matias, 2019), considerando que o “[o] género é uma fonte omnipresente de desigualdade no mercado de trabalho” (ILO, 1999: página indisponível, tradução própria)¹⁸⁹. Aliás, a situação desprivilegiada da mulher no mercado laboral em África e em Moçambique, bem como a sua maior vulnerabilidade a empregos de fraca qualidade¹⁹⁰, encontra-se também reportada na produção científica (Klaveren *et al.*, 2009; Machin e Sithoe, 2016);
- Agregado familiar – cerca de 42,60% de precários coabitam com 3 ou 4 pessoas, em agregados compostos exclusivamente por membros do seu núcleo familiar mais restrito (63,90%), nomeadamente cônjuge (e filhos, quando aplicável – 32,50%) ou pais e irmãos (31,40%):

“O mercado de trabalho está muito complicado e eu sou a única que ajuda a minha mãe” – II454R14 (Assistente de RH, agregado “nuclear 2” de 2 pessoas)

Apesar de apresentarmos apenas um excerto, são vários os participantes que desempenham o papel de únicos provedores dos respetivos agregados (o que vai ao encontro do estudo de Klaveren *et al.*, 2009). O facto de coabitarem com outros familiares diretos pode influenciá-los a aceitar situações laborais precárias numa ótica de sustento e/ou apoio às despesas familiares, tendo em vista uma situação profissional futura mais estável (conforme reportado por Miller, 2006; Hilson e Osei, 2014), que lhes permita vir a dar um contributo financeiro mais ativo:

“Em casa, ninguém está a trabalhar, sou o único!” - ETRA025C10 (Operador de loja, agregado “nuclear 2” de 4 pessoas)

¹⁸⁸ As outras variáveis sociodemográficas apontadas por estes autores (como a etnia e o estatuto migrante) não foram analisadas neste estudo.

¹⁸⁹ É de realçar que a análise à profissão dos progenitores dos participantes neste estudo traduz fielmente a situação desprivilegiada da mulher no mercado laboral, conforme sobejamente referido pela literatura sobre Moçambique.

¹⁹⁰ Este aspeto foi igualmente enfatizado por Sen, K., na intervenção “*Informal Work in Sub-Saharan Africa: Dead End or Stepping Stone?*”, no âmbito da Conferência da UNU-Wider, subjacente ao tema “Rumo à Transformação para um Melhor Trabalho” (Maputo, 11/2019).

“Tenho mulher que não trabalha, tenho um filho, ainda por cima estou a viver em casa dos meus avós, de aluguer!” – II509R25 (Subgerente de restauração, agregado “nuclear 1” de 3 pessoas)

- Formação – predominam, na amostra de precários, respondentes com ensino superior (concluído, frequentado ou em curso - 48,50%) e com forte orientação (82,20%) para a participação em formações complementares (línguas, informática básica e outros cursos profissionalizantes de curta duração), tal como constatado em Portugal (Rebelo, 2001; Kovács, 2013), onde se verificou um aumento da precariedade, em função da escolaridade. Aparentemente, “...a elevação da formação neste grupo não cria necessariamente mais empregos” (Rebelo, 2001: 354), mas, ainda assim, vários participantes em situação laboral precária referem usar ou ter usado esta ou anteriores experiências profissionais para financiamento dos seus estudos¹⁹¹, o que pode potenciar a aceitação de empregos precários perante o objetivo de custear a formação, tendo em vista o alcance de uma situação profissional mais privilegiada no futuro, como retorno sobre o investimento feito:

“...acabei optando por trabalhar, tipo, eh pá, se eu começo a trabalhar, quem sabe eu consigo custear as despesas da minha escola?” - ETRA027C10 (Subgerente de loja)

“Estou a trabalhar para pagar estudos! Ajudar em casa, não está a dar...muita das vezes, antes de chegar o fim do mês, tenho que pedir um empréstimo (...) para transporte” - II152R1 (Barman)

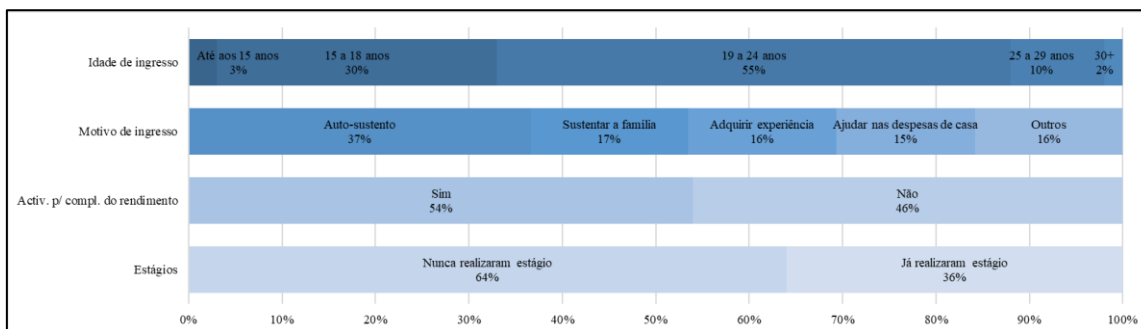
Portanto, numa realidade onde (i) o ensino é visto como deficiente (Webster e Wood, 2005; Wood *et al.*, 2011; Galimberti, 2013; Dibben *et al.*, 2015; Harma, 2016; Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018) e (ii) as oportunidades de emprego escasseiam quanto mais se eleva a qualificação do trabalhador (Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018; Jones *et al.*, 2019; Batone, 2020), a frequência e conclusão de formação superior podem constituir elementos que precipitam o trabalhador para uma situação laboral precária.

¹⁹¹ Realçamos que dentre os participantes que ingressaram no mercado de trabalho visando o autossustento, o pagamento dos estudos motiva grande parte das respostas, tal como constatado por Carmo e Matias (2019), em Portugal.

Aplicámos, sobre este conjunto de variáveis, o teste não paramétrico Qui-quadrado de Pearson, cujos resultados se apresentam no Apêndice 19 (Tabela 42 – Causas da Precariedade: Variáveis Demográficas). Deste teste, constatámos a existência de uma diferença significativa na distribuição de proporções entre as categorias de resposta das variáveis: idade, estado civil, parentalidade, tamanho e tipologia do agregado familiar, escolaridade do participante e frequência em formação complementar, em função da situação laboral precária do trabalhador. Ou seja, poderá existir uma associação entre estas variáveis e o estatuto precário do participante, uma vez que o $p\text{ value} \leq 0,05$. Inversamente, a variável género demonstra não estar associada ao estatuto precário, não existindo, portanto, diferença significativa na distribuição de proporções entre as categorias de resposta da 1.^a variável, em função da 2.^a (neste caso, o $p\text{ value} > 0,05$). Desta forma, confirmamos estatisticamente que, no caso específico da presente amostra, pelo menos 7 das 8 variáveis sociodemográficas consideradas são explicativas da atual situação laboral precária do participante.

O Gráfico 8 apresenta um conjunto de elementos relacionados com o mercado de trabalho, que consideramos que possam ter influência sobre a situação laboral precária dos participantes. As variáveis com categorias de resposta dicotómicas permitem perceber que a precariedade tende a manifestar-se, sobretudo, em percursos onde não tenha havido oportunidade de estágio no início da carreira profissional, bem como em cenários em que o emprego tem sido combinado com a prática de outras pequenas atividades para complemento do rendimento. O gráfico revela, ainda, que o ingresso no mercado laboral em idade jovem e em busca de sustento (para si e/ou família) também pode contribuir para a aceitação de experiências laborais precárias.

Gráfico 8 – Causas da Precariedade Relacionadas com o Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria

De acordo com o Gráfico 8, determinados aspetos inerentes ao próprio mercado de trabalho podem influenciar os participantes a aceitar uma situação laboral precária:

- Idade de ingresso – aliado à variável idade (isto é, ao facto de os precários serem basicamente jovens), os dados revelam que cerca de 33% dos participantes precários ingressaram no mercado laboral até aos 18 anos. Destes, 3% realizaram trabalho infantil (antes dos 15 anos de idade), conforme atestam os excertos seguintes:

“...a minha infância foi essa de trabalhar, porque logo que me apercebi que podia fazer alguma coisa para não depender de ninguém, foi ali mesmo que eu comecei. Nunca tive nem tempo de brincar...” - ETRA037C11 (Subgerente de loja, início da vida laboral aos 12 anos)

“Quando era pequena, trabalhava numa casa, cuidava das crianças, mas eu também era criança!” – II516R25 (Copeira, início da vida laboral aos 14 anos)

“...tive de parar de estudar porque não tinha condições e comecei a trabalhar como empregado doméstico...” - ETRA001H3 (Chefe de cozinha, início da vida laboral aos 14 anos)

“Primeiro, eu comecei a vender brinquedos na Baixa da cidade, com os meus primos (...). Depois disso, foi no Mercado de Xiquelene, vendia água também! Água gelada...” - ETRA043R7 (Cozinheiro, início da vida laboral aos 15 anos)

A prevalência de trabalho infantil em Moçambique foi citada pelo responsável da OIT no país (EIMT013) e encontra eco na literatura (Dibben *et al.*, 2015; R. Castel-Branco, 2017), sendo que o ingresso prematuro de jovens no mercado laboral e a sua consequente propensão a trabalho precário

também se encontram documentados (Rebelo, 2001; Kovács, 2003, 2013; Hilson e Osei, 2014; Carmo e Matias, 2019). A informação qualitativa recolhida permitiu-nos perceber que existe uma “crença/aceitação implícita”, entre os participantes, de que o início da vida laboral seja marcado por experiências sem contrato, que muitas vezes designam (erradamente) por “período probatório”¹⁹²:

“...foi uma coisa de 3 meses, não tinha contrato! Foi uma coisa rápida!”
- ETRA025C10 (Operador de loja)

“Acho que todos os sítios fazem assim [não dão contrato]: dizem que é um período probatório!” - ETRA031C10 (Operadora de loja)

“Aqui na [grande superfície A] eu comecei em 2008! (...) começámos a falar com o patrão sobre o contrato, no final de 2008. Então, eles só nos deram contrato em 2009!” - ETRA020C5 (Supervisor de Área)

- Motivo de ingresso – mais de metade (53,30%) dos precários invoca ter ingressado no mercado laboral em busca de autossustento (36,70%) e de sustento da família (16,60%), o que nos remete ao facto de poderem aceitar empregos precários visando suprir necessidades económico-financeiras imediatas (corroborando Miller, 2006; Kovács, 2013; Hilson e Osei, 2014; Carmo e Matias, 2019):

“Tive uma infância muito difícil, ih! Houve um momento em que eu tive que escolher entre escola e trabalho! (...) Tinha por aí 15 anos! (...) escolhi as duas coisas. Tive que estudar de noite, e de dia eu fazia um negócio...” – ETRA007H4 (Empregado de Mesa)

“...o meu pai ficou doente (...) ficou em coma, e aí eu tive que me virar mesmo!” – IE177R6 (Empregada de Mesa)

“Na minha vida, eu não estava a sonhar em trabalhar na restauração! A restauração surge por causa da fome!” - II462R15 (Gerente de restauração)

“Quando terminei a 12.ª, concorri para a faculdade, não consegui! Saí para procurar emprego!” – II494R24 (Operadora de loja)

“[este]...é o meu primeiro emprego, porque lá no outro sítio eu não trabalhava, só ajudava a minha tia! Era só uma ajuda para poder pagar chapa [transporte] para a escola!” - II162R5 (Empregado de Mesa)

¹⁹² No atual emprego, passaram por esta situação, por exemplo, os participantes II497R24 e II499R24. Práticas abusivas relativamente a períodos probatórios encontram-se documentadas no estudo de Edralin (2014).

Existem ainda 16% de respondentes que, durante ou após a respetiva formação, começaram a trabalhar, como forma de adquirir experiência profissional. Nestes casos, a fraca disponibilidade de estágios pode tê-los condicionado à aceitação de uma situação laboral precária, que até observam com normalidade, face ao seu próprio défice de competências e de experiência (Machin e Sithoe, 2016; Carmo e Matias, 2019):

“Praticamente quando eu fui trabalhar na boutique, não tinha tanta experiência...” - ETRA029C10 (Operadora de loja)

“Eu fui ao Dhow [restaurante], sem saber cozinhar, eu fui lá aprender!” - ETRA030C10 (Operadora de loja)

Na África Subsaariana e em Moçambique, respetivamente, Hilson e Osei (2014) e Machin e Sithoe (2016) consideram comum a entrada de jovens no mercado laboral, desprovidos de competências básicas.

- Atividades económicas para complemento do rendimento – corroborando a literatura (Webster, 1999; Bodibe, 2006; Klaveren *et al.*, 2009; Hammer e Ness, 2021), constatámos neste estudo que mais de metade da amostra de precários (53,80%) combina as suas experiências laborais (atual ou anteriores) com outras pequenas atividades económicas para complemento ao rendimento mensal. Se este elemento pode ser observado como consequência da situação laboral precária em que se encontram (pois estas atividades ajudam a minimizar problemas relacionados com a baixa remuneração), também pode ser observado como uma causa, pois o facto de já terem desenvolvido o hábito de realizar atividades complementares (55% já realizavam este tipo de atividade em anteriores empregos, quando aplicável) pode condicioná-los a aceitar empregos com menor carga horária, por forma a acomodar as outras atividades económicas que realizam:

“Quando entrei na KPMG, estava na consultoria. Fazia os dois trabalhos em simultâneo! Vinha aqui, atendia chamadas, saía para a consultoria!”
- II194T4 (Técnico de *call center*)

- Estágios – os dados recolhidos demonstram que quase 64% de precários não realizaram estágio no início da sua vida profissional. A ausência de um programa nacional estruturado e abrangente de estágios encontra-se documentada em estudos sobre Moçambique (Galimberti, 2013; Machin e

Sithoe, 2016; Floriano, 2018), não obstante a sua relevância, conforme refere um dos atores do mercado de trabalho entrevistado no âmbito deste estudo:

“Eu sou uma forte defensora dos estágios, que aqui no mercado, claramente, fazem falta! (...) estamos muito mais focados em ensinar o académico e depois o mercado pede outra coisa!” – EIMT010

Realçamos ainda que, dentre os participantes precários que realizaram estágio, em apenas 32% dos casos este converteu-se em oportunidade de emprego. Assim, concluímos que, apesar de existir um instrumento de política (Decreto n.º 95/2021, de 23/12), a ausência de uma prática abrangente de estágios pré-profissionais, voltada para o aprimoramento de competências básicas e complemento à formação académica e/ou técnico-profissional, pode contribuir para que os indivíduos interiorizem como normais, empregos precários no início da sua carreira (como, aliás, é o caso dos cerca de 11,80% de participantes que se encontram no 1.º emprego, já em situação laboral precária).

Também aplicámos, sobre este conjunto de variáveis, o teste não paramétrico Qui-quadrado de Pearson, cujos resultados se apresentam no Apêndice 19 (Tabela 43 – Causas da Precariedade: Mercado de Trabalho). O teste indica que, em função da situação laboral precária, a maior parte das variáveis relacionadas com o mercado de trabalho, nomeadamente: a idade de início da vida laboral, o motivo de ingresso do participante no mercado e a ausência de estágio no início da vida profissional apresentam uma diferença significativa na distribuição de proporções das respetivas categorias de resposta, uma vez que em todos os casos o $p\text{ value} \leq 0,05$. Portanto, este facto indicia que existe associação entre estas variáveis e o atual estatuto precário do trabalhador. Tal tendência não foi constatada em relação à prática de atividades informais para complemento ao rendimento mensal do participante, onde aparentemente não se verifica diferença significativa na distribuição de proporções nas 2 categorias de resposta apresentadas pelos participantes precários ($p\text{ value} > 0,05$). Desta forma, confirmamos estatisticamente que, no caso específico da presente amostra, pelo menos 3 das 4 variáveis relacionadas com o mercado laboral são explicativas da atual situação laboral precária do participante.

Além destes aspetos, a análise às potenciais causas relacionadas com o mercado de trabalho remete-nos a um elemento adicional que não foi diretamente avaliado em sede de inquérito, nem de entrevista, mas que emergiu naturalmente em resposta a outras questões, tendo sido citado por vários interlocutores (académicos, atores do mercado de trabalho, gestores de RH, trabalhadores) - o excesso de oferta de força laboral¹⁹³ que caracteriza o mercado em Moçambique e em Maputo, conforme atestam os excertos:

“Há muita procura [por emprego], o que nos dá campo de procurarmos os melhores para cada função!” – EEXP008

“As empresas têm o «monopólio», elas sabem que têm bastante poder. Tu [trabalhador] és substituível!” – EEXP004

“Lançamos vagas [para operadoras de loja] na MMO [site de emprego] e há muita oferta: muitas licenciadas!” – ERE027

“Somos muitos! Às vezes somos por aí 400, 500 agentes a concorrer para uma vaga! É difícil!” - II240T11 (Operadora de call center)

“Eu fui à pastelaria e eles mostraram-me um livro! E disseram «vês todas essas pessoas? Eles querem um emprego!» Eu era o número 202! [risos]” - ETRA040R6 (Empregado de mesa)

“...não podia deixar currículo, porque muitas vezes não são chamadas as pessoas que deixam currículo! Eu ia pedir pessoalmente... [Que respostas ouvias?] «já não temos vagas, volta daqui a 2 meses...»” - ETRA036R4 (Auxiliar de cozinha)

O excesso de oferta de força laboral é referido pela literatura (Rodgers, 1989; Kenny e Webster, 1998; Kovács, 2013; Edralin, 2014; Siegmann e Schiphorst, 2016), incluindo no caso específico de Moçambique (Machin e Sithoe, 2016; Batone, 2020) e de outros países em desenvolvimento (Hilson e Osei, 2014; Rogan *et al.*, 2018). Em Moçambique, este facto resulta diretamente da pirâmide etária invertida que caracteriza o país (conforme apresentado em 4.3.1.), eminentemente jovem, e restringe substancialmente a oferta em termos de

¹⁹³ Por exemplo, em contexto de entrevista exploratória, o profissional de comércio a retalho (EEXP008) referiu acreditar que grande parte da força laboral disponível para trabalhar no setor provém dos milhares de estudantes recém-graduados do ensino médio geral, que anualmente falham o ingresso a universidades públicas (onde o número de vagas é limitado) e que, por serem oriundos de agregados familiares incapazes de custear estudos em universidades privadas, procuram emprego: *“Concorri para a UEM, não aditi [não fui admitido], então no ano seguinte procurei emprego e comecei a trabalhar...”* – II080C2 (Operador de loja). O próprio entrevistado, que à data desempenhava funções de liderança numa cadeia multinacional de comércio a retalho, refere ter sido confrontado com essa realidade: *“Eu acabava de concorrer para estudar Engenharia e Construção Civil, não entrei! Apareceu uma oportunidade de trabalho...”* - EEXP008.

condições laborais. A este respeito são esclarecedores alguns exemplos de dados recolhidos sobre candidaturas a emprego:

- Segundo Martins (2019), entre 2014 e 2016, determinado portal eletrónico de emprego¹⁹⁴ terá recebido cerca de 46.000 candidaturas a 1.400 vagas publicadas;
- Na última Feira de Emprego realizada em Maputo antes da pandemia de covid-19 (06/2019), para um total de 40 vagas, foram registadas 13.551 candidaturas;
- No último processo de seleção para o Banco de Moçambique foram registadas 70.000 candidaturas para cerca de 365 vagas (de acordo com a entrevista realizada à entidade responsável pelo processo de recrutamento e seleção – EIMT010).

Embora deslocado do contexto geográfico e económico a que se refere, Kovács (2013: 37) resume a situação verificada:

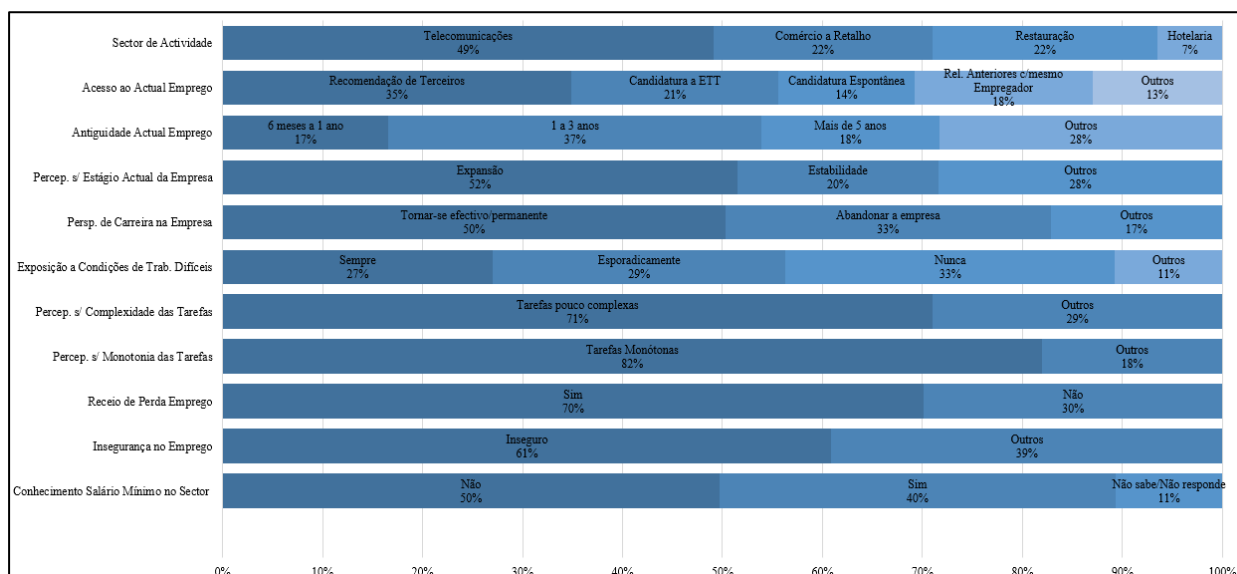
“...o contexto económico e social actual favorece uma certa aceitação da precariedade por parte dos jovens. Ter o seu emprego, mesmo precário, é sentido como um privilégio, quando a oferta de empregos é escassa e quando existe o medo constante de perder o emprego”.

Salientamos, ainda, que a notória ausência de oportunidades adequadas e suficientes de emprego coloca em causa a segurança no mercado de trabalho, de acordo com o modelo de Standing (2014).

Analizadas as causas relacionadas com o mercado de trabalho, o Gráfico 9 resume o conjunto de variáveis especificamente ligadas ao emprego atual dos participantes, que consideramos que possam influenciar a situação laboral precária em que se encontram. Nele agrupamos elementos ligados ao setor de atividade, à empresa e ao emprego, e através dele entendemos que onde, como e em quê o trabalhador opta em empregar-se, bem como a perspetiva otimista ou a ambição de fazer carreira nessa empresa, podem condicioná-lo a aceitar um emprego precário que, sendo inseguro, pouco complexo e monótono, pode perpetuar-se ou potenciar a aceitação de situações profissionais semelhantes.

¹⁹⁴ <http://www.emprego.co.mz>

Gráfico 9 – Causas da Precariedade Relacionadas com o Emprego Atual



Fonte: Elaboração própria

Passamos a analisar, individualmente, cada um dos elementos apresentados no Gráfico 9 e a sua potencial influência sobre a atual situação laboral precária dos participantes:

- Setor de atividade – dentre os 4 setores em análise, os dados remetem-nos a uma maior incidência de empregos precários nas telecomunicações (49%), seguida pela restauração e comércio a retalho (com 22% cada um) e, por fim, a hotelaria (7%). Assim, aparentemente, o setor onde o trabalhador escolhe ou aceita trabalhar pode condicioná-lo à anuência de uma situação laboral precária, face a orientações estratégicas seguidas pela respetiva empresa e que podem conduzir à utilização mais ou menos intensiva de determinadas formas de emprego precário, empurrando grupos de trabalhadores para situações laborais precárias.

Por exemplo, no caso específico das áreas analisadas no setor das telecomunicações (*call center* e lojas), constatámos um recurso intensivo ao *outsourcing*. Como forma de aprofundar esta questão, em contexto de entrevista, questionámos os respetivos responsáveis pelas Linhas de Cliente participantes no estudo (ERE022 e ERE029) e também a ETT (EIMT010) sobre os fatores que contribuem para a terciarização de um serviço tão relevante para a satisfação do cliente (como é o caso do *call center*), segundo

os próprios reconhecem. Razões financeiras, foco no *core business* e orientação estratégica constituem a tónica dos discursos:

“O 1.º elemento são custos: há custos muito elevados em ter esse pessoal como seu! Por exemplo, temos planos de saúde, temos gastos de refeições, temos subsídios de férias, temos a responsabilidade social sobre as famílias (...). O 2.º aspeto (...) o que é que os mercados mais avançados fazem? Preferem terciarizar (...) porque o provedor deste serviço, que se dedica inteiramente ao call center, tem maior probabilidade de planejar melhor e trazer um serviço de maior qualidade! Se a [empresa de telecomunicações A] tiver que pensar no planeamento do call center, tem que fugir um pouco do seu core business...” - ERE022

“...isto [subcontratação] é uma opção da empresa e em todos os mercados em que (...) o grupo está: é assim que funciona!” - ERE029

“...na grande maioria destas empresas internacionais, ponto n.º 1: tem questões de headcounts e isto [outsourcing] é uma forma de contornar este problema (...) é uma forma de eu poder ter mais pessoas, não dando justificações à casa-mãe! (...) estava completamente fora de questão, em Moçambique, haver 300 pessoas no call center! (...) Segundo, porque eles, de facto, não consideram core! O foco deles é tecnologia” - EIMT010

Assim percebemos que, de acordo com as tipologias de flexibilidade apresentadas em 2.3.1. (Quadro 4), estamos perante processos de adequação da força laboral à procura, através de mecanismos de flexibilidade financeira e quantitativa, e não necessariamente funcional (Smith, 1997; Kenny e Webster, 1998; Kovács, 2004, 2005; Bodibe, 2006; Gomes *et al.*, 2008; Kalleberg, 2009; Casaca, 2012b; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Standing, 2014; Grint e Nixon, 2015; Carvalho Ferreira, 2016).

- Acesso ao atual emprego – a informalidade e o uso intensivo de recomendações como principal forma de acesso ao emprego (conforme devidamente documentado na literatura sobre Moçambique e Maputo - Webster e Wood, 2005; Klaveren *et al.*, 2009; Galimberti, 2013; Feijó, 2011, 2017b; Floriano, 2018; Jones *et al.*, 2019), e que neste estudo abrangeu quase 35% da amostra de precários, coloca-a em posição potencialmente frágil para aceitar empregos precários, por orientação de amigos, familiares ou conhecidos:

“João liga para mim: «Orlando, vai para a loja agora, chega, diz que vens da parte do João!». Então, logo que eu cheguei, nem houve dificuldades, no mesmo dia fui deixar o currículo, no mesmo dia assinei o contrato de casual!” - ETRA037C11 (Subgerente de loja)

“CV é que não! Eu tenho amigos que foi assim mesmo: de manhã falar com alguém, à tarde está a trabalhar! CVs... há quem tenha sorte!” - IE063C1 (Supervisor de área)

“Nunca mandei CV, porque eu sei que mandar CV, se você não conhece ninguém, aquilo vai para o arquivo!” - IC113C4 (Operadora da loja)

Este aspeto foi corroborado em entrevistas a académicos (EEXP004 e EEXP005):

“...todo o mecanismo de ajuste entre oferta e procura no mercado de trabalho é altamente informal! E essa grande informalidade ocasiona maiores riscos de precariedade, no momento em que se encontra o emprego...” - EEXP005

Este estudo demonstrou também que o processo de recrutamento e seleção em Maputo revela-se pouco transparente e que os mecanismos informais usados na contratação reduzem substancialmente a proteção do trabalhador: as vagas não são anunciadas, as contratações assumem a forma de colocações, há espaço para burla, extorsão e corrupção (situação da qual o GdM, representado pelo INEP, está consciente, segundo pudemos perceber em contexto de entrevista - EIMT012), de acordo com os relatos de vários participantes¹⁹⁵:

“Eu fui deixando [o CV] e acredito que nunca me chamaram? Nem para entrevista! Eu percebi que, às vezes, os anúncios estão ali, mas é só para inglês ver!” - II367H5 (Rececionista)

“Aqui em Maputo há muita corrupção! Aqui as coisas só funcionam quando você tem dinheiro e costas quentes! Quando você não tem (...) ah, você está mal!” - ETRA022C5 (Operadora de loja)

“[Nunca ouviu que «vaga não se paga»?] Não se paga, verdade! Só que como eu estava aflito...” - ETRA044R8 (Motorista)

“Essa é a verdade das coisas aqui de Moz [Moçambique]! (...) Tem que conhecer alguém, o chamado «padrinho»...” - ETRA022C5 (Operadora de loja)

Em situações desta natureza, pode ou não haver contrato de trabalho, com todas as consequências daí emergentes (conforme também constatado por Floriano, 2018).

¹⁹⁵ Refira-se, por exemplos, os testemunhos colhidos nas entrevistas: ETRA003H3, ETRA012C2, ETRA016C3, ETRA017C3, ETRA018C3, ETRA022C5, ETRA024C10; ETRA025C10, ETRA030C10, ETRA032C10, ETRA033R3, ETRA034R3, ETRA036R4, ETRA039R6, ETRA044R8, etc.

Por outro lado, cerca de 20% dos precários participantes neste estudo conseguiram o atual emprego através de candidatura a uma ETT: cientes do *core business* destas entidades, apresentar candidatura em ETTs demonstra predisposição para aceitar situações contratuais distintas do contrato indeterminado.

- Antiguidade no atual emprego – predominam, na amostra de precários (37,30%), participantes que se encontram ao serviço das respetivas empresas há entre 1 e 3 anos. A menor antiguidade em relação a colegas não precários, conforme referido pela literatura (Kenny e Webster, 1998; Frenkel, 2003; Edralin, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015), dos quais quase 50% encontram-se há mais de 5 anos no atual emprego, facilita a aceitação implícita de que a situação laboral precária esteja associada a este menor tempo de permanência na empresa e que, à medida que a antiguidade aumente, poderão ter acesso a oportunidades de emprego mais estáveis:

“Esses que tinham contrato, já estavam a trabalhar há mais anos! (...) é importante percebermos essa parte, se não ficamos com inveja dos outros, sem saber os sacrifícios que fizeram antes!” - ETRA017C3 (Operador de loja)

“Ainda não ouvi falar se dão ou não contrato. Talvez por eu ser nova!” - II153R1 (Auxiliar de cozinha)

- Perceção sobre o estágio de desenvolvimento da empresa – mais de metade (51,50%) da amostra de precários acredita que a empresa onde foi realizado o estudo encontra-se em franco crescimento, à qual acrescem quase 20% de participantes que a consideram financeiramente estável. Acreditamos que este aspeto pode explicar o facto de terem aceite uma situação contratual frágil, perspetivando que o crescimento e a estabilidade financeira da empresa se traduza em oportunidades de integração no efetivo:

“Se tivesse uma oportunidade de passar a ser [empresa de telecomunicações B], eu estaria disponível!” - II232T10 (Operadora de call center)

“Eu acredito que um dia possa tornar-me efetiva, a esperança é essa! Porque a [empresa de telecomunicações A] (...) é uma grande empresa, tem boas oportunidades, nós sonhamos em crescer aqui!” - IC203T4 (Técnica de call center)

- Perspetiva de carreira – reforçando o parágrafo anterior, metade (50,30%) da amostra de precários tem em vista a entrada nos quadros da empresa onde o estudo foi realizado:

“...a [empresa de telecomunicações B], graças a Deus, ainda vai buscar muitas pessoas ao call center! Ou seja, quando há oportunidades internas, abrem-nas ao pessoal do call center! E eles, como já têm conhecimentos da empresa, dos serviços, dos produtos, estão em vantagem!” – EIMT010

Esta expectativa terá certamente influenciado a aceitação de uma situação laboral precária no presente, visando o alcance de uma condição futura de maior estabilidade. Contudo, a fraca possibilidade de enquadramento na empresa-cliente encontra-se reportada por Kenny e Webster (1998).

- Exposição a condições de trabalho difíceis¹⁹⁶ – o estudo revela que os precários consideram estar esporádica (29%) ou frequentemente (27%) mais expostos a condições mais exigentes de trabalho (corroborando Freire *et al.*, 2014), o que pode conduzir a maior rotatividade entre empregos com características similares, onde as vagas são mais frequentes (exatamente porque a rotatividade é elevada):

“O que acontece é: o call center é dinâmico! E nós sempre contratamos e sempre perdemos... se fores a ver, num horizonte de 500 e tal pessoas, há pessoas que encontram outras oportunidades (...) isto é um tipo de trabalho que normalmente não é para a vida...” – ERE029

“Para a grande maioria, isto é uma solução para durar 2 anos, 3! E, portanto, tem alguma rotatividade! (...) Se é um trabalho de desgaste? É!” – EIMT010

- Monotonia e fraca complexidade das tarefas – os precários avaliam as tarefas que compõem o atual emprego como pouco complexas (71%) e monótonas (81,70%):

“...não aprendes outras palavras a não ser aquelas, não aprendes outra coisa a não ser essa!” - II225T9 (Operador de call center)

“Há 7 anos que estou aqui e eu faço a mesma coisa! (...) quando saio de casa, já sei: basta chegar, é isto, isto, isto, isto! E até à hora de ir embora e no dia seguinte: mesma coisa!” - IC200T4 (Operadora de call center)

¹⁹⁶ Agrupamos na variável “Exposição a Condições de Trabalho Difíceis”: exposição à vibração de máquinas ou ferramentas, exposição a barulho ou ruído no local de trabalho, exposição a altas e a baixas temperaturas no local de trabalho, trabalho em posição cansativa ou dolorosa e exposição a movimentos repetitivos com os membros superiores.

“Um familiar ou um amigo liga para nós, já nos esquecemos do tratamento «Boa noite, qual é a sua preocupação?» (...) acabas sendo influenciado pelo trabalho [risos].” - II196T4 (Operador de call center)

O facto de aceitarem e manterem-se em empregos desta natureza, pode: (i) conduzir à rotatividade, conforme referido no ponto anterior; (ii) inibir o desenvolvimento de competências relevantes e favorecer que este tipo de emprego se suceda na vida dos participantes, dificultando a obtenção futura de oportunidades mais estáveis e caracterizadas por tarefas mais desafiantes;

- Receio de perda do emprego atual e insegurança – a maioria dos precários (70,40%) vive e trabalha com muito receio de perder o atual emprego, onde se sente maioritariamente insegura (60,90%). Ambas as variáveis podem perpetuar a atual situação precária ou facilitar a aceitação de outros empregos da mesma natureza:

“Nem chega a ser necessariamente medo, mas é aquela insegurança, porque é uma Linha do Cliente, não pertencemos diretamente à empresa, a qualquer momento pode haver mudanças e talvez diminuir algum pessoal...” - II215T7 (Operadora de call center)

“É complicado: hoje tu estás aqui, amanhã, do nada, não estás aqui! (...) Este emprego deixa-me com o coração na mão!” - II239T11 (Técnico de call center)

“É complicado, qualquer chamada que você recebe da empresa, do supervisor, já entra em pânico: «será que estão para me mandar embora?»” - II090C3 (Operadora de loja)

- Desconhecimento do valor do salário mínimo no setor de atividade – quase metade (49,70%) da amostra de precários desconhece o valor do salário mínimo em vigor no respetivo setor de atividade:

“[Tu ganhas 3.500 meticais agora?] Sim! [Já ouviste falar de salário mínimo?] Não! [Sabes o que é?] Não!” - ETRA045R9 (Auxiliar de limpeza)

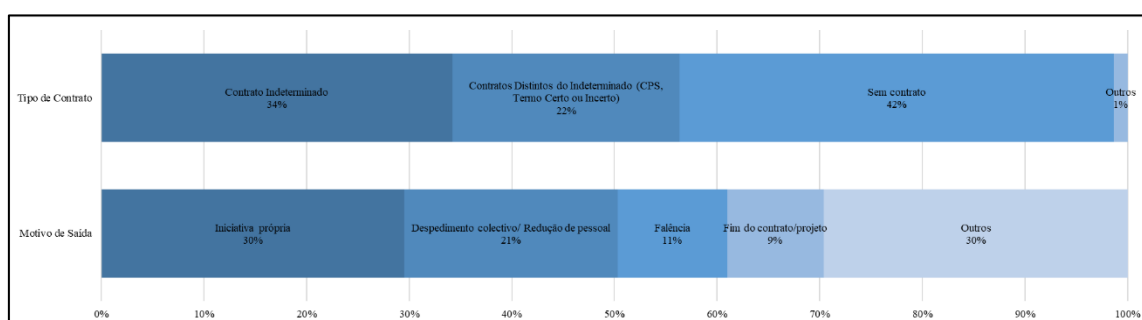
Acreditamos que este facto pode propiciar a aceitação de ofertas de emprego precárias, com remuneração abaixo do mínimo definido pelas entidades competentes, tal como documentado em pesquisas anteriormente realizadas em Maputo e Moçambique (Miller, 2006; Klaveren *et al.*, 2009; DNEAP, 2018).

Também submetemos este conjunto de variáveis ao teste não paramétrico Qui-quadrado de Pearson, cujos resultados se apresentam no Apêndice 19 (Tabela 44

- Causas da Precariedade: Emprego Atual). Os resultados do teste demonstram que, sem exceção, a situação laboral precária poderá estar associada a todas as variáveis relacionadas com o emprego atual dos participantes, uma vez que todos os $p \text{ value} \leq 0,05$. Assim, constatámos uma diferença significativa na distribuição de proporções entre as categorias de resposta das variáveis: setor de atividade, mecanismo de acesso ao emprego, antiguidade, perceção sobre o estágio atual de desenvolvimento da empresa, perspetiva de carreira, exposição a condições de trabalho difíceis, perceção sobre a fraca complexidade e monotonia das tarefas, receio de perda e insegurança no emprego e, ainda, o desconhecimento do valor do salário mínimo praticado no setor, em função da situação precária dos participantes. Confirmamos desta forma que, no caso específico da presente amostra, as 11 variáveis relacionadas com o atual emprego dos participantes ajudam a explicar a sua situação laboral precária.

No Gráfico 10, reunimos elementos relacionados com a anterior experiência laboral dos participantes, que poderão ter influenciado a situação laboral precária em que atualmente se encontram. Através dele, é facilmente perceptível que parte considerável da amostra não detinha contrato na anterior experiência laboral e perdeu involuntariamente essa ocupação/emprego.

Gráfico 10 – Causas da Precariedade Relacionadas com a Experiência Laboral Anterior



Fonte: Elaboração própria

Predominam, na amostra de precários (41,60%), participantes que estiveram entre 1 e 3 anos na anterior experiência de emprego, desempenhando a mesma função (42,30%) que a atual. O Gráfico 10 revela que dois elementos

relacionados com esta experiência poderão ter influenciado a atual situação laboral precária, nomeadamente:

- Situação contratual - cerca de 64% da amostra de precários já se encontrava em contrato precário no emprego anterior (sem contrato – 42,28% ou com contratos distintos do indeterminado – 22,15%), isto é, transitou para o emprego actual, que representou uma continuidade na precariedade;
- Motivos de saída do anterior emprego - dentre os respondentes precários com experiência laboral anterior, cerca de 41% foram demitidos (20,80% na sequência de despedimento coletivo; 10,70% devido à falência da empresa e 9% devido ao fim do contrato ou projeto):

“Saímos de casa para ir trabalhar (...) chegamos lá: a porta fechada! (...) Não houve nenhum pré-aviso...” - ETRA022C5 (Operadora de loja)

“Eu lembro-me que venderam as coisas que lá tinham e assim terminou o nosso emprego: sem A, nem B!” - ETRA041R7 (Operadora de loja)

Relativamente a estes elementos, concluímos que:

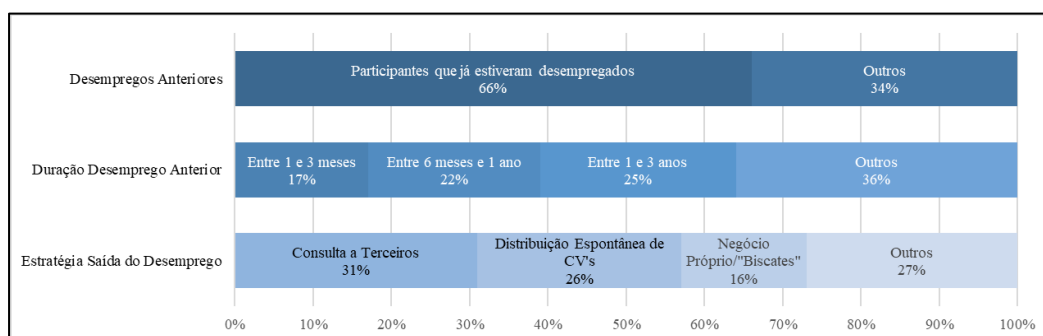
- (i) No contexto em análise, uma experiência laboral precária não parece intimidar, nem inibir os respondentes de voltar a aceitar outra(s) nas mesmas condições;
- (ii) O desespero causado a mais de 40% da amostra, que sofreu despedimento (individual ou coletivo), afigura-se elemento explicativo suficiente para a aceitação de uma nova situação laboral precária;
- (iii) Os 30% da amostra que referem ter abandonado o anterior emprego por iniciativa própria, eventualmente na mesma função que desempenham atualmente, poderão ter feito a transição entre empregos precários compensada por outros fatores, sem melhoria/alteração da situação contratual.

Estas variáveis foram sujeitas ao teste não paramétrico Qui-quadrado de Pearson, cujos resultados são apresentados no Apêndice 19 (Tabela 45 - Causas da Precariedade: Experiência Laboral Anterior). O teste revela a existência de diferenças significativas na distribuição de proporções entre as categorias de resposta das variáveis relacionadas com a anterior experiência laboral do participante, em função do seu estatuto precário. Assim, acreditamos que o tipo de contrato detido pelo participante no anterior emprego e o motivo de saída do

mesmo ajudam a explicar a atual situação laboral precária em que se encontram, uma vez que, em ambos os casos, o $p\text{ value} \leq 0,05$.

No Gráfico 11, apresentamos elementos relacionados com a última experiência de desemprego dos participantes, que poderão ter influenciado a situação laboral precária em que se encontram atualmente.

Gráfico 11 – Causas da Precariedade Relacionadas com a Última Situação de Desemprego



Fonte: Elaboração própria

A influência do desemprego como causa de precariedade laboral encontra-se reportada pela literatura (Rodgers, 1989; Rebelo, 2001; Kovács, 2013; Freire *et al.*, 2014; Hilson e Osei, 2014; Siegmann e Schiphorst, 2016). Neste estudo, os dados evidenciam que o desemprego constitui um elemento presente na trajetória profissional dos precários (para pelo menos 65,70% da respetiva amostra). O Gráfico 11 revela que a atual situação laboral precária dos respondentes pode ter sido influenciada por dois aspetos relacionados com a sua última situação de desemprego, nomeadamente a duração e a estratégia usada para sair da mesma:

“...disseram [o salário] e, como fiquei tanto tempo sem trabalhar, aceitei logo!” - II259T14 (Operadora de loja)

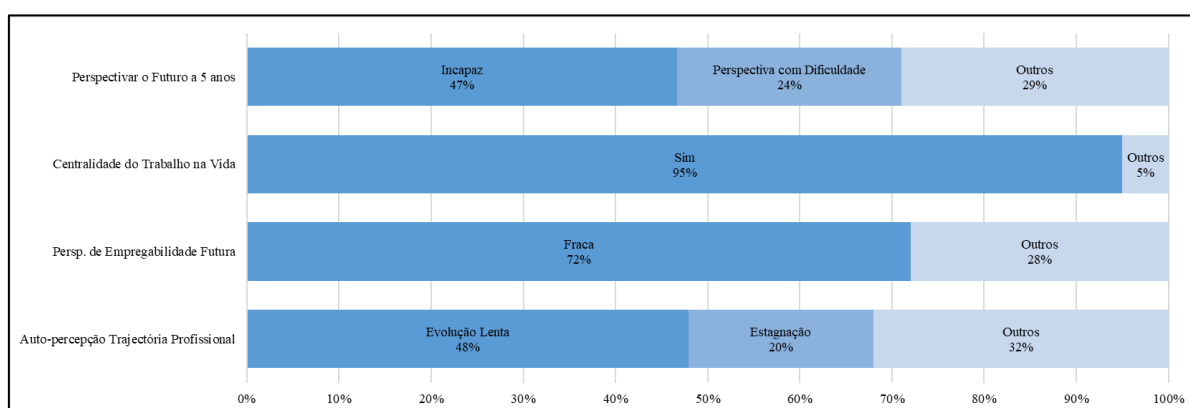
São comuns, na amostra de precários, participantes que tiveram pelo menos uma experiência anterior de desemprego (53,20%), na sequência da qual estiveram entre 6 meses e 3 anos sem trabalhar (47%) e, primordialmente (30,60%), recorreram a referências de amigos ou conhecidos para encontrar outra oportunidade profissional. A prolongada permanência no desemprego e o recurso a recomendações de terceiros como fonte preferencial de obtenção de

novas experiências laborais, em linha com o que foi referido em relação ao acesso ao atual emprego, podem constituir elementos facilitadores da aceitação de um emprego precário.

À semelhança do que sucedeu em relação a anteriores conjuntos de variáveis, também sobre estas aplicámos o teste não paramétrico Qui-quadrado de Pearson, cujos resultados se apresentam no Apêndice 19 (Tabela 46 - Causas da Precariedade: Experiência Anterior de Desemprego). O teste indica diferenças significativas na distribuição de proporções entre as categorias de resposta das variáveis relacionadas com a anterior situação de desemprego vivida pelo participante, em função da respetiva situação laboral precária atual (uma vez que o $p\text{ value} \leq 0,05$). Assim, constatámos que poderá existir associação entre o atual estatuto precário do participante e as 3 variáveis inicialmente identificadas: incidência de desemprego na amostra, duração da anterior experiência de desemprego e estratégia usada para encontrar uma nova oportunidade.

Para finalizar a análise às causas da precariedade, reunimos, no Gráfico 12, um conjunto de perceções dos participantes sobre aspetos da sua vida profissional, que julgamos que podem influenciar a sua permanência em situação laboral precária.

Gráfico 12 – Crenças dos Participantes sobre a sua Vida Profissional



Fonte: Elaboração própria

Passamos a analisar, individualmente, os elementos apresentados no Gráfico 12:

- Dificuldade em perspetivar o futuro a médio e longo prazo – quase metade (46,70%) da amostra de precários revela-se incapaz de perspetivar o seu futuro profissional a 5 anos, ao que acrescem 24,30% de participantes que o perspetivam com dificuldade:

“Não é um trabalho que você deve ficar satisfeita de dizer «eu tenho emprego»... é um trabalho a curto prazo!” - II090C3 (Operadora de loja)

“... o atendimento de chamadas, de princípio, não é emprego para toda a vida! Em países europeus, as pessoas na minha situação recorrem a esse emprego para pagar os estudos!” - II197T4 (Operadora de call center)

Esta dificuldade pode favorecer a sucessão de empregos precários, que visam a satisfação exclusiva de necessidades financeiras pontuais dos participantes, mas que limitam o seu desenvolvimento de competências e de carreira. No estudo realizado em Maputo, Galimberti (2013) designa esta ausência de perspetiva como “condição de eventualidade”, isto é, a ideia de viver apenas o presente, na busca exclusiva de uma fonte de rendimento:

“[O que estará a fazer daqui a 5 anos?] Não imagino, porque nunca pensei, não penso muito no futuro!” - II179T1 (Operador de loja)

- Centralidade do trabalho na vida do indivíduo – os dados demonstram que a maioria (94,70%) dos precários valoriza bastante a posse de um emprego e ocupação (até porque quase 66% destes respondentes já passou pelo desemprego):

“[Maputo] Tem também aliada a grande vantagem que é: os jovens querem trabalhar! Portanto, procuram mesmo um emprego, independentemente de qual seja!” – EIMT010

Este facto pode condicionar e favorecer a aceitação de qualquer tipo de emprego, independentemente das condições ou características, por representar uma fuga a uma situação de inatividade profissional (que, inclusive, pode durar anos):

“Aquilo foi trabalhar 1 mês, sem saber (...) Eu não sabia quanto é que ia receber, quem era o meu patrão, não sabia. Eu só tinha que sair de casa, ir trabalhar...” - ETRA037C11 (Subgerente de loja)

“... quando recebo a chamada da [cadeia de lojas 1] (...) eu não prestei atenção que aquele contrato era de um mês! Primeiramente, eu estava busy [interessado] no trabalho!” - ETRA037C11 (Subgerente de loja)

- Perspetiva de empregabilidade – a maioria (72,20%) dos precários considera difícil alcançar futuramente uma situação profissional em condições idênticas ou melhores que as do atual emprego. Esta crença limitante pode propiciar e facilitar a aceitação de situações laborais precárias por longos períodos:

“...a maioria das pessoas que estão a fazer restauração é porque não foram assim muito avante na escola, percebes? Acho que é o único refúgio que a gente tem! Ou trabalhas num restaurante, ou como doméstica!” - ETRA035R3 (Empregada de mesa)

- Autoperceção sobre a trajetória profissional – predominam, na amostra de precários (47,90%), respondentes que consideram estar a ter uma evolução lenta no mercado laboral, que justificam maioritariamente (53,28%) pela escassez de oportunidades de emprego adequadas. O locus de controlo externo em relação à sua trajetória profissional facilita a interiorização e aceitação de uma posição frágil e passiva num mercado caracterizado pelo excesso de oferta de força laboral, o que pode contribuir para a aceitação de empregos precários.

Sobre este conjunto de variáveis, foi também aplicado o teste não paramétrico Qui-quadrado de Pearson, cujos resultados se resumem no Apêndice 19 (Tabela 47 - Causas da Precariedade: Crenças sobre a Vida Profissional). O teste indica a existência de diferença significativa na distribuição de proporções entre as categorias de resposta das variáveis relacionadas com a dificuldade que o participante tem de perspetivar a vida profissional e a empregabilidade futura, com a centralidade que o trabalho possui na sua vida e com a autoperceção sobre a sua trajetória profissional, em função da atual situação laboral precária (pois, em todos os casos, o $p\text{ value} \leq 0,05$). Confirmamos assim que, estatisticamente, as 4 variáveis consideradas poderão estar associadas ao presente estatuto precário do participante.

Ao longo deste subcapítulo, foram explorados elementos que poderão ter constituído causa, ter influenciado ou condicionado os participantes precários à situação profissional em que atualmente se encontram. Estes elementos foram agrupados em 5 categorias, conforme digam respeito a variáveis demográficas, ao mercado laboral, ao emprego atual, ao anterior, às situações de desemprego

vividas pelo trabalhador e a um conjunto de perceções e crenças limitantes sobre a sua vida profissional. O teste estatístico não paramétrico Qui-quadrado de Pearson, a que foram sujeitas todas as variáveis identificadas como potenciais causas de precariedade laboral, remete-nos a que apenas duas variáveis possam não estar associadas à situação laboral precária atualmente experienciada pelos participantes: o género (variável demográfica) e a realização de atividades complementares (variável relacionada com o mercado laboral). Em todos os outros casos, constatou-se a existência de diferenças significativas na distribuição de proporções entre as categorias de resposta das respetivas variáveis, em função da situação laboral precária dos participantes analisados, o que nos leva a concluir sobre a potencial existência de associação entre as mesmas. No subcapítulo que se segue, procedemos à análise da qualidade do emprego nos 4 setores em estudo.

6.6. *Objetivo 4 – Avaliar a qualidade do emprego nos setores analisados*

Este objetivo encontra-se associado a uma questão de investigação:

A. Como se manifesta o emprego precário em Maputo?

Na opinião de um dos académicos entrevistados (EEXP005), e de acordo com a literatura, a qualidade do emprego é um conceito que deve ser observado em harmonia à realidade de cada país (ILO, 1999; Theron, 2014) e pode ser aferida por elementos como:

- Respeito pelos direitos do trabalhador¹⁹⁷, remuneração adequada, proteção social, valorização e satisfação no emprego (ILO, 1999);
- Segurança no emprego, acesso à formação e desenvolvimento de competências e perspectivas de desenvolvimento de carreira (Kovács, 2004);
- Benefícios (Theron, 2014), trabalho com contrato (Jones *et al.*, 2019).

Orientados por estes elementos, a tabela e o quadro que seguidamente se apresentam agrupam dados quantitativos e qualitativos referentes à totalidade da amostra: na Tabela 19, a informação é apresentada por setor, e no Quadro 24, a

¹⁹⁷ Foram considerados, neste âmbito, os direitos apresentados na Lei de Trabalho (n.º 5, art.º 54, Lei n.º 23/2007).

informação é apresentada de acordo com as 2 categorias de trabalhadores participantes no estudo.

Tabela 19 – Elementos Relacionados com a Qualidade do Emprego por Setor de Atividade

DESCRIÇÃO			TELECOM.	COMÉRCIO A RETALHO	REST.	HOTELARIA
Direitos do Trabalhador	Percepção sobre Adequação do Trabalho à Formação	Adequado	20,80%	42,62%	54,10%	52,54%
		Inadequado	49,50%	39,89%	38,52%	26,27%
		Outros (a)	29,70%	17,49%	7,38%	21,19%
	Contrato de Trabalho no Atual Emprego	Com contrato	79,21%	95,63%	77,05%	98,31%
		Sem contrato	20,79%	4,37%	22,95%	1,69%
	Salário Mensal Líquido	Abaixo do salário mínimo	NE (b)	0,55%	1,64%	0,85%
		Média Salarial	17.900 MZN 240 EUR	11.276 MZN 151,17 EUR	10.747 MZN 144,1 EUR	14.277 MZN 191,41 EUR
		Desvio Padrão	10.010 MZN 134,20 EUR	7.848 MZN 105,22 EUR	9.104 MZN 122,05 EUR	9.248 MZN 123,98 EUR
		Coeficiente de Variação	56%	70%	84,70%	64,78%
		Inadequação do Salário ao Custo de Vida	64,36%	71,58%	79,51%	83,90%
	Motivo da Inadequação do Salário	Incapacidade de custeio de despesas	43,08%	40,30%	60,12%	45,45%
		Incapacidade de poupança	53,85%	50,00%	37,11%	54,55%
		Outros (a)	3,07%	9,70%	2,77%	NE (b)
	Atividades p/ Complemento do Rendimento (c)	Sim	58,42%	34,97%	36,89%	47,46%
		Não	41,58%	65,03%	63,11%	52,54%
	Mobilidade Prof. no Atual Emprego	Ausência de Progressão na Carreira	47,52%	69,40%	58,20%	51,69%
	Trabalho ao Fim de Semana		94,06%	99,45%	95,90%	96,61%
	Tempo de Descanso e Direito a Férias		informação qualitativa para cada setor			
	Percepção s/ Trabalho Arriscado p/ Saúde		67,33%	61,75%	73,77%	70,34%
	Trabalhar Doente	Esporadicamente	47,52%	37,70%	31,97%	36,44%
		Nunca	45,54%	54,64%	54,10%	56,78%
		Outros (a)	6,94%	7,66%	13,93%	6,78%
	Avaliação do Nível de Stress Laboral	Stressante	21,78%	18,58%	20,49%	18,64%
		Relativamente stressante	46,53%	29,51%	42,62%	27,12%
		Não stressante	14,85%	33,33%	24,59%	35,59%
		Outros (a)	16,84%	18,58%	12,30%	18,65%
		Sempre	23,10%	24,59%	29,10%	24,29%

DESCRIÇÃO			TELECOM.	COMÉRCIO A RETALHO	REST.	HOTELARIA
Outros Elementos	Exposição a condições de trabalho difíceis	Esporadicamente	32,84%	25,41%	25,14%	31,50%
		Nunca	32,01%	41,71%	33,33%	36,72%
		Outros (a)	12,05%	8,29%	12,43%	7,49%
	Assistência Médica e Medicamentosa		informação qualitativa para cada setor			
	Sindicalização	Nunca sindicalizados	63,37%	77,05%	56,56%	33,05%
		Sindicalizados	35,64%	22,95%	40,98%	64,41%
		Outros (a)	0,99%	0,00%	2,46%	2,54%
	Proteção Social		informação qualitativa para cada setor			
	Satisfação no Emprego	Satisfeitos	44,55%	37,16%	46,72%	51,69%
		Relativamente Satisfeitos	41,58%	46,99%	34,43%	33,05%
		Insatisfeitos	10,89%	13,66%	18,85%	11,02%
		Outros (a)	2,98%	2,19%	0,00%	4,24%
	Segurança no Emprego	Seguros	20,79%	45,36%	40,16%	55,93%
		Inseguros	64,36%	36,07%	42,62%	25,42%
		Outros (a)	14,85%	18,57%	17,22%	18,65%
	Receio de Perda do Atual Emprego		76,24%	66,12%	59,02%	55,93%
	Razões do Receio de Perda do Atual Emprego	Ausência de contrato/Contrato temporário	38,96%	0,83%	5,48%	NE (b)
		Responsabilidades familiares	20,78%	27,27%	23,29%	33,33%
		Escassez de oportunidades de emprego	7,79%	23,14%	16,44%	13,64%
		Despedimentos frequentes	9,09%	23,14%	10,96%	21,22%
		Outros (a)	23,38%	25,62%	43,83%	31,81%
	Benefícios		informação qualitativa para cada setor			

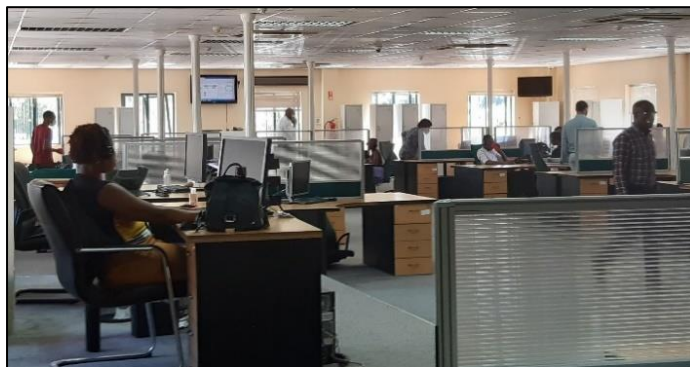
Fonte: Elaboração própria

Notas:

- (a) A classificação “outros” agrega os restantes níveis da escala/categorias não explicitamente mencionados na tabela, por se tratar de valores residuais para o que se pretende demonstrar.
- (b) NE – Não existe nesta amostra.
- (c) Atividades para complemento do rendimento combinadas com o atual emprego.

Observando a Tabela 19, constatamos que o setor que apresenta maior concentração de elementos passíveis de comprometer a qualidade do emprego é o das telecomunicações, mas realçamos que a nossa análise e conclusões cingem-se a informação recolhida apenas nas áreas de *call center* e lojas (a Figura 11 apresenta o *call center* da empresa de telecomunicações A num dia normal de trabalho).

Figura 11 – Call Center da Empresa de Telecomunicações A



Fonte: Fotografia da autora

Tratando-se de um setor em que a escolarização da amostra é mais elevada do que nos demais (82,20% da amostra neste setor frequenta ou frequentou o ensino superior), resulta clara a apreciação que quase metade (49,50%) faz sobre a inadequação do atual emprego em relação à sua formação. Embora quase 80% da amostra possua contrato, o recurso intensivo ao *outsourcing* é uma realidade presente nas funções analisadas; ademais, a ausência de contrato é comum, alcançando 20% da amostra, e está presente no discurso destes participantes:

“Ninguém tem contrato aqui! Acredito que essa resposta é comum! (...) Sem contrato, não há estabilidade!” - II195T4 (Técnico de call center)

“Se há uma coisa que me tira o sono é saber que não tenho contrato!” - II220T7 (Operador de call center)

Na mesma senda, apresenta-se a restauração, onde a ausência de contrato alcança quase 23% da amostra, situação citada como comum entre os trabalhadores participantes, bem como em entrevista a gestores de unidades (ERE017, sócia-gerente do restaurante A). Este é também o setor onde a remuneração dos participantes denota ser, comparativamente, mais baixa (10.747 MZN / ~ 144 EUR) e onde quase 2% da amostra auferia abaixo do salário mínimo. Consequentemente, é perceptível que quase (i) 80% da amostra de participantes deste setor tenha considerado o salário desajustado do custo de vida e que (ii) 60% tenha revelado dificuldades no custeio de despesas básicas apenas com recurso ao salário.

Uma vez que a Tabela 19 apresenta as médias salariais dos 4 setores, realizámos o Teste F de comparação de médias (ANOVA), conforme apresentado no Apêndice 19 (Tabela 48 – Diferença de Médias Salariais entre Setores). O

resultado do teste rejeita a hipótese de igualdade entre as médias salariais dos diferentes setores (visto que o $p \text{ value} \leq 0,05$), ou seja, o Teste de ANOVA denota a existência de diferenças estatisticamente significativas entre as médias salariais dos 4 setores em estudo.

Em termos de percepções sobre aspetos ligados ao trabalho e respetivas condições, as telecomunicações e a restauração mantêm o destaque: 68,31% e 63,11% dos participantes destes setores, respetivamente, consideram o emprego atual stressante ou relativamente stressante; cerca de 55% das respetivas amostras referem estar constante ou esporadicamente expostas a condições de trabalho difíceis. Na restauração regista-se, comparativamente, a maior incidência (18,85%) de insatisfação com o atual emprego, e nas telecomunicações regista-se, comparativamente, a maior percentagem de insegurança no emprego (64,36%) e de receio de perda da atual ocupação (76,24%).

Inversamente, a hotelaria apresenta-se, aparentemente e de acordo com a percepção dos trabalhadores participantes no estudo, como o setor onde o emprego possui indícios de ter alguma qualidade, pois, comparativamente:

- Apresenta a percentagem mais elevada de participantes com contrato (98,31%);
- O salário médio encontra-se acima da média da amostra global - 14.277 MZN (191,4 EUR), embora se registre aqui a mais elevada percentagem de participantes que consideram a remuneração desajustada do custo de vida (83,90%), mas sobretudo pela impossibilidade de poupar (54,55%) e não tanto pela dificuldade no custeio de despesas básicas;
- Apresenta a mais baixa percentagem de insegurança no emprego (25,42%), o que clarifica o facto de mais de metade (56,78%) da amostra não sentir, por exemplo, necessidade de comparecer ao trabalho quando está doente;
- Regista o valor mais alto dos 4 setores (35,59%) no que concerne à apreciação da amostra sobre a ausência de *stress* laboral;
- Apresenta a mais elevada taxa de sindicalização (64,41%).

Todos estes elementos ajudam a compreender que se registre neste setor, comparativamente, a mais elevada satisfação com o atual emprego (51,69%) e

maior sentimento de segurança (55,93%). Contudo, acreditamos que estes resultados possam ter sido condicionados pela maior antiguidade e estabilidade que caracterizam o emprego da maioria dos participantes deste setor:

“Se a Iara verificar os nossos quadros, a grande maioria, ou a média, tem entre 5 e 10 anos de trabalho na unidade!” - ERE030

A este facto acresce que, em todas as unidades hoteleiras estudadas, a seleção de participantes foi quase totalmente efetuada pelos respetivos responsáveis, que poderão ter assim ocultado situações de emprego precário, conforme antecipado pela literatura (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984; Ashford *et al.*, 1989; Kovács, 2004, 2005; Casaca, 2012a; Theron, 2014).

Um dos académicos entrevistados neste estudo (EEXP005) considera que o comércio a retalho, a hotelaria e a restauração constituem setores que apresentam os indicadores mais frágeis em termos de qualidade de emprego em Moçambique, sobretudo pelo baixo ajuste entre as qualificações e a ocupação dos participantes. Não poderíamos deixar de frisar que, da análise efetuada às profissões dos participantes no presente estudo, constatamos que:

- O comércio a retalho concentra maior número de profissões, o que nos remete ao facto de um número limitado de funções absorver diferentes qualificações;
- Na restauração, as funções englobadas no estudo estão associadas a um baixo número de profissões, o que nos remete a uma força laboral pouco especializada (salvo casos muito específicos);
- Na hotelaria, constatamos algum enquadramento entre as profissões e funções atualmente desempenhadas pelos participantes.

O Quadro 24 compara os mesmos elementos apresentados na Tabela 19, distinguindo a amostra de trabalhadores em situação laboral precária e não precária. Ao invés da apresentação de percentagens, conforme ocorreu nos objetivos anteriores, para facilitar a comparação entre grupos de respondentes, optámos por apresentar os sinais (+) e (-), que indicam a maior ou menor prevalência do elemento em causa numa amostra, comparativamente à outra.

Quadro 24 – Elementos Relacionados com a Qualidade do Emprego Precário e Não Precário

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS
Direitos do Trabalhador	Perceção sobre Adequação do Trabalho à Formação (a)	Adequado	-	+
		Inadequado	+	-
	Contrato no Atual Emprego (b)	Com Contrato	-	+
		Sem contrato	+	N/A
	Salário Mensal Líquido (c)	Abaixo do salário mínimo	+	NE (j)
		Média Salarial	-	+
	Inadequação do Salário ao Custo de Vida (c)		=	
	Motivo da Inadequação do Salário (c)	Incapacidade de custeio de despesas	+	-
		Incapacidade de poupança	-	+
	Atividades p/ Complemento do Rendimento combinadas com o Atual Emprego (c)	Sim	+	-
		Não	-	+
	Mobilidade Profissional no Atual Emprego (d)	Ausência de Progressão na Carreira	+	-
	Trabalho ao Fim de Semana (e)		+	-
	Tempo de Descanso e Direito a Férias (e)		informação qualitativa para cada grupo de participantes	
	Perceção sobre Trabalho Arriscado para a Saúde (f)		=	
	Trabalhar Doente (f)	Esporadicamente	+	-
	Nível de Stress Laboral (f)	Stressante	+	-
		Relativamente stressante	+	-
		Não stressante	-	+
	Exposição a Condições de Trabalho Difíceis (f)	Sempre	+	-
		Esporadicamente	+	-
		Nunca	-	+
	Assistência Médica e Medicamentosa (g)		informação qualitativa para cada grupo de participantes	
	Sindicalização (h)	Nunca sindicalizados	+	-
		Sindicalizados	-	+
	Proteção Social (i)		informação qualitativa para cada grupo de participantes	
Outros Elementos	Satisfação no Emprego	Satisfeitos	-	+
		Relativamente satisfeitos	+	-
		Insatisfeitos	+	-
	Segurança no Emprego	Seguros	-	+
		Inseguros	+	-
	Receio de Perda do Atual Emprego		+	-
	Razões do Receio de Perda do Atual Emprego	Ausência de contrato/ Contrato temporário	+	N/A
		Responsabilidades familiares	+	-
		Escassez de oportunidades de emprego	-	+
		Despedimentos frequentes	-	+
	Benefícios		informação qualitativa para cada grupo de participantes	

Fonte: Elaboração própria

Notas:

- (a) Direito a trabalho adequado às capacidades e preparação técnico-profissional do trabalhador (alínea a), n.º 5, art.º 54, LT)
- (b) Direito a trabalho estável, regido por contrato (alínea b), n.º 5, art.º 54, LT)
- (c) Direito a remuneração condigna (alínea d), n.º 5, art.º 54, AZ)
- (d) Direito a concorrer a categorias superiores (alínea e), n.º 5, art.º 54, LT)
- (e) Direito a descanso e férias remuneradas (alínea f), n.º 5, art.º 54, LT)
- (f) Medidas de proteção, segurança e higiene no trabalho, que asseguram integridade física, moral e mental (alínea g), n.º 5, art.º 54, LT)
- (g) Assistência médica e medicamentosa (alínea h), n.º 5, art.º 54, LT)
- (h) Associação em sindicatos ou organizações profissionais (alínea j), n.º 5, art.º 54, LT); nesta variável consideramos trabalhadores sindicalizados ou não sindicalizados (no atual e/ou anteriores empregos)
- (i) Proteção social em caso de incapacidade ou velhice (alínea k), n.º 5, art.º 54, LT)
- (j) NE – Não existe nesta amostra.

O Quadro 24 demonstra que, comparativamente, os elementos potencialmente indicativos da qualidade do emprego são menos prevalecentes na amostra de precários, pelo que acreditamos que em Maputo, à semelhança do que é reportado noutras realidades (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984; Kenny e Webster, 1998; Kovács, 2003, 2004; Webster, 2005; Bodibe, 2006; Kalleberg, 2009, 2013; Theron, 2010; Lewchuk e Dassinger, 2016), a situação laboral precária poderá estar relacionada com empregos de menor qualidade. A prevalência de empregos de baixa qualidade em Moçambique é referida por Jones e Tarp (2013) e trata-se de uma situação da qual o GdM está consciente, face à redução de vagas de emprego e a um desemprego que considera estrutural (INE, 2016).

Ao analisar a qualidade do emprego numa ótica de implementação dos direitos consagrados pela Lei Laboral, constatamos, desde logo, que os trabalhadores precários (48,50%) sentem que as funções em que se encontram enquadrados, ainda que satisfaçam as necessidades da empresa, estão desajustadas das suas capacidades técnico-profissionais (devido à sua maior escolaridade e frequência em cursos de formação complementar). Levanta-se a questão sobre a necessidade de maior eficácia do sistema de orientação vocacional¹⁹⁸ (Machin e Sithoe, 2016), embora existam esforços (ainda que praticamente insipientes) que têm sido desenvolvidos pelo GdM, através do INEP. De acordo com a entrevista à instituição (EIMT012), o INEP disponibiliza aconselhamento vocacional a

¹⁹⁸ Este aspeto foi também referido por Taiela, K., na intervenção “Transição Escola-Trabalho”, no âmbito da Conferência da UNU-Wider, subjacente ao tema “Rumo à Transformação para um Melhor Trabalho” (Maputo, 11/2019).

nível dos centros de emprego públicos (Programa POP – Percurso de Orientação Profissional) ou através de brigadas móveis (que trabalham junto às comunidades, em parceria com os governos municipais, universidades, centros de formação, institutos médios e profissionais). Determinadas escolas e universidades privadas também disponibilizam este serviço aos seus estudantes, mas aconselha-se a extensão, visando abranger o ensino secundário, sobretudo público.

Ademais, em situação laboral precária, cerca de 35% dos trabalhadores participantes encontram-se sem qualquer vínculo contratual com a respetiva empresa, o que acarreta profunda instabilidade, que permeia várias vertentes da vida do indivíduo:

“Sem contrato, para mim, é como se a empresa não tivesse nada a ver com os seus colaboradores! É como se a empresa não quisesse reconhecer aquele trabalhador! Porque em algum momento, o contrato é do trabalhador! É falta de reconhecimento!” - ETRA022C5 (Operadora de loja)

“...sinto-me mal, porque um dia pode acontecer a empresa ir à falência, eu não tenho contrato, para onde é que vou correr para ser ajudado?” - ETRA044R8 (Motorista)

“Eu posso chegar aqui, de repente já não tenho emprego, não trabalho aqui, (...) eu não tenho nem o que reclamar! Simplesmente, tenho de ir embora!” - ETRA041R7 (Operadora de loja)

Os direitos do trabalhador consagram também o acesso a uma remuneração condigna que, de acordo com uma das académicas entrevistadas (EEXP004), deve traduzir-se necessariamente na melhoria das condições de vida do trabalhador, não se cingindo ao salário mínimo, que se encontra amplamente desajustado do custo de vida. Dados recolhidos nesta investigação demonstram que os precários auferem (em média, 163 EUR) salários relativamente mais baixos do que os não precários (em média, 183 EUR), incluindo na mesma função:

“Existe uma grande diferença entre os benefícios que a [empresa de telecomunicações B] dá, mesmo falando da remuneração, em relação à [ETT]... por mais que estejam a fazer atividades semelhantes...” - II243T11 (Técnico de call center)

A este facto acresce ter-se constatado, na amostra de precários, situações de salário abaixo do mínimo nacional (conforme reportado em estudos anteriores: Miller, 2006; Klaveren *et al.*, 2009; DNEAP, 2018), o que reforça a perceção de incapacidade de custeio de despesas básicas apenas com base no salário:

“As maiores dificuldades que tenho encontrado na minha vida: sustentar a família! Não tem sido fácil!” - ETRA037C11 (Subgerente de loja, salário à data – 215 EUR)

“...se tivesse oportunidade, queria voltar [à escola]! Só que para dar de comer [à família] e também ir à escola, com este trabalho (...) não é possível!” - ETRA044R8 (Motorista, salário à data – 87 EUR)

“Esse dinheiro não serve nem para suprir as minhas despesas!” - IC199T4 (Operador de *call center*, salário à data – 144 EUR)

Esta situação remete-nos à incapacidade de subsistência dos precários através do rendimento do seu próprio trabalho, o que os orienta (52,70%) para a combinação do atual emprego com outras atividades económicas (normalmente informais) que apoiam a subsistência e ajudam a complementar o rendimento mensal.

Os direitos do trabalhador preveem ainda a progressão na carreira, aspeto que, sendo limitado em toda a amostra, afigura-se mais restritivo no caso dos trabalhadores em situação laboral precária (dos quais apenas 32,50% tiveram alguma mobilidade profissional no atual emprego):

“Já estou aqui há 4 anos, nem água vai, nem água vem!” - II239T11 (Técnico de *call center*)

A OIT valoriza a conciliação do trabalho com a vida familiar do trabalhador (ILO, 2016), além de que se encontra legalmente reconhecido, em Moçambique, o direito ao descanso (diário, semanal e anual). Contudo, dados recolhidos nesta investigação revelam que é muito comum o trabalho ao fim de semana em toda a amostra (96,90%), o que poderá colocar em causa a conciliação da vida privada e profissional dos trabalhadores em geral:

“...há pessoas que não aguentam! Aqui, por exemplo, nos finais de semana, isto é um terror!” - ETRA041R7 (Operadora de loja)

“Já nem tenho visto a minha família por causa do trabalho!” - IE092C3 (Operador de loja)

“O problema é que nós trabalhamos ao final de semana, então não temos oportunidade de participar desses eventos [familiares]...” - IE163R5 (Empregada de mesa)

Além deste, outros elementos (distância entre a zona de trabalho e residência, situação familiar, etc.) podem também comprometer o tempo de descanso dos participantes, conforme atestam os excertos seguintes:

“Vivo longe! (...) Chego já muito cansada e tenho que acordar muito cedo, então o descanso acaba não sendo muito suficiente!” - II060C1 (Operadora de loja)

“Sou mãe, em 1.º lugar! Quando saio daqui, é o término de uma rota, mas início uma nova rotina! Nós nunca descansamos o suficiente, não é porque o trabalho é culpado, mas por sobrecarga de trabalhos!” - II484R20 (Subchefe de cozinha)

“...tenho que chegar a casa, fazer tudo: dar banho à criança (tenho um filho), cozinhar, durmo tarde e acabo não descansando um tempo suficiente e acordo muito cedo!” - II350C23 (Operadora de loja)

No que concerne ao direito a férias, o estudo constatou algumas irregularidades perpetradas pelo atual ou anteriores empregadores dos participantes, conforme ilustram os excertos seguintes:

“...você dorme, acorda, está de férias... não temos um plano de férias! Eu já percebi que os nossos patrões não gostam de nos dar férias...” - II484R20 (Subchefe de cozinha)

“...foram 7 anos sem contrato, sem INSS [segurança social], sem férias...” - II123C7 (Operadora de loja)

À luz dos direitos legalmente consagrados em Moçambique, os trabalhadores devem realizar a sua atividade em situação de integridade física, moral e mental, o que se encontra em linha com as recomendações da OIT (ILO, 1999). Contudo, neste estudo, determinados dados colocam em causa esta premissa: os participantes precários apresentam maior propensão a ir trabalhar, mesmo estando doentes (por insegurança, receio de represálias, desconto ou despedimento), ainda que apenas esporadicamente (40,80%):

“...a [colega] teve um atrito com a gerente, passou mal, teve que ir ao hospital, mas está aqui, ela é obrigada a trabalhar! (...) Não é obrigada, mas ela tem medo de represálias...” - ETRA027C10 (Subgerente de loja)

“Nós optamos por descansar um dia, quando o médico normalmente pode dar três dias! (...) como trabalhamos na base do pagamento diário, acaba sendo um constrangimento ficar doente e ainda ter um corte salarial!” - II228T9 (Técnico de call center)

“Doenças, enfermidades, são problemas... toda a situação vira um problema para os trabalhadores! O INSS não paga imediatamente e se o INSS não paga, os empregadores também não pagam! E muitas pessoas que ficam doentes, ficam sem salário!” – EIMT013

Os precários percebem o seu trabalho como stressante (ou relativamente stressante – 67,40%) e sentem-se constante (27,02%) ou esporadicamente (29,29%) mais expostos a condições de trabalho consideradas difíceis. Relativamente a esta questão, socorremo-nos de autores (Edralin, 2014; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014) que referem a relação entre o emprego precário e fracas condições de trabalho, conforme atesta o seguinte excerto:

“...eu trabalhei numa empresa de segurança, em que eu entrava às 6.30h, saía às 20h! (...) Era vigilante (...) é um emprego muito cansativo! São muito mal pagos e trabalham muito (...) E em pé! (...) A carga horária é muito cansativa!” - ETRA022C5 (Operadora de loja)

Encontra-se legalmente reconhecido ao trabalhador, em Moçambique, o direito à assistência médica e medicamentosa, mas o estudo demonstrou que esta prática é pouco clara na maior parte das organizações onde a investigação decorreu e, como tal, persistem dúvidas entre os trabalhadores sobre os procedimentos de acesso a este direito. A literatura (Edralin, 2014; Theron, 2014) refere-se às restrições dos precários no acesso a benefícios de saúde, tal como foi constatado no terreno:

“Há empresas que não dão isso [assistência médica]. Aqui não dão!” - ETRA001H3 (Chefe de cozinha)

Embora se encontre legalmente instituído o direito de representação e associação, dados recolhidos revelam que os precários se encontram atualmente muito menos sindicalizados (9,50%) do que os não precários (40,60%), pouco compreendendo o propósito das organizações sindicais. Este aspeto ajuda a clarificar o facto de o reforço à defesa dos direitos do trabalhador ter sido identificado, por 20% de participantes não precários e 9,25% de participantes precários, como potencial prioridade dos sindicatos, o que nos remete a um sentimento de desproteção:

“Eu acho que o sindicato devia olhar mais para o trabalhador, proteger mais o trabalhador. Os sindicatos agora estão mais para agradar o patronato! (...) não querem perder o emprego...” - IC113C4 (Operadora de loja)

Conforme constatado por Klaveren *et al.* (2009), também no presente estudo, os trabalhadores referem-se aos sindicatos como instituições sem independência, nem poder perante o patronato:

“O sindicato tem de cuidar dos seus trabalhadores! Ao contrário de agora, que o sindicato defende mais o patronato que o próprio trabalhador!” – II327C21 (Operador de loja)

Todas estas constatações contrastam com aquilo que, na opinião de um dos académicos entrevistados, deveria constituir uma preocupação das organizações sindicais:

“...a questão do trabalho decente devia ser uma preocupação e uma narrativa dos sindicatos...” - EEXP005

Relativamente à proteção social, não obstante o imperativo legal para a contribuição ao INSS, entrevistas realizadas a trabalhadores no âmbito deste estudo demonstram que, mesmo sofrendo o desconto da respetiva percentagem de contribuição por retenção na fonte, nem sempre o empregador canaliza as deduções à segurança social (tónica comum ao discurso dos participantes II431R10, II432R10, II433R10), o que colocará em causa a respetiva proteção social futura:

“Normalmente, na indústria hoteleira, não se paga INSS! Descontam, mas não transferem!” – II433R10 (Barman)

“Quando fui ao INSS [risos], as contribuições não eram todas aquelas que eu estava à espera, mas tinha uma e outra!” - ETRA024C10 (Operadora de loja)

“...há muitas coisas que [os empregadores] não estão a seguir de acordo com a lei! Por exemplo: (...) INSS, eles também não têm isso! Alguns direitos que todo o trabalhador tem que ter: saúde ou, pelo menos, transporte (acho que em todas as empresas dão subsídio de transporte!). Eles não têm nada disso! (...) contrataram pessoas pouco letradas, que não sabem quais são os seus direitos!” – II350C23 (Operadora de loja)

“Eu trabalhei num restaurante (...) tínhamos até contrato! Eu descobri na altura que éramos descontados, mas não pagavam INSS.” - II409H12 (Técnica de cobranças)

Outra questão intrinsecamente relacionada com a proteção social refere-se ao emprego sem contrato, que coloca os trabalhadores em posição de extrema vulnerabilidade:

“Veja só: acordar, trabalhar sem contrato e sem segurança social... que tal se um dia caísse aquele bloco e me aleijasse? A Segurança Social não tinha lá o meu nome, porque eu não estava a pagar nenhuma quota!” - ETRA009C2 (Supervisor de área)

“Como eu não tenho contrato, se algum acidente acontecer comigo aqui, eu quase não tenho nenhum direito!” - IE164R5 (Operadora de loja)

Ainda em relação a esta questão, a título de exemplo, na empresa de telecomunicações A, constatámos 2 realidades distintas na mesma área de trabalho (*call center*), representada pelos colaboradores II196T4 e II198T4, que se encontram a menos de 10 anos de alcançar a idade de reforma e que, em emprego formal, sempre realizaram atendimento telefónico de chamadas: o primeiro encontrava-se sem contrato à data de realização do estudo e o segundo, que sempre esteve na mesma empresa, detinha contrato indeterminado. Alcançada a idade de reforma, ambos gozarão de direitos diferenciados em termos de proteção social. A situação de escassa, limitada ou inexistente proteção social é suportada pela literatura referente ao trabalho precário (Kovács, 2005; Bodibe, 2006; Theron, 2014; Kennedy, 2017) e coloca em causa a segurança no rendimento, de acordo com o modelo de Standing (2014).

Denota-se ainda, neste tópico, desconhecimento dos participantes sobre os seus direitos (ex.: licença de maternidade):

“[Gravidez] *Não pode! Se não tenho 1 ano [de trabalho]...*” - ETRA010C2 (Operadora de loja)

É ainda pertinente referir que o sistema de segurança social em Moçambique visa trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (art.º 1, Decreto n.º 51/2017, de 9/10). Contudo, os mecanismos de funcionamento encontram-se ainda muito voltados para o emprego formal, em situação de estabilidade contratual. São visíveis os esforços do GdM nos últimos anos, visando maior inclusão de trabalhadores por conta própria, cujos números são ainda incipientes (EIMT016)¹⁹⁹. A Figura 12 ilustra uma campanha do INSS visando a angariação de novos contribuintes, especificamente trabalhadores por conta própria.

¹⁹⁹ De acordo com o Boletim Informativo do Mercado de Trabalho referente ao 3.º trimestre de 2019, os trabalhadores por conta própria registados e ativos no INSS representavam apenas cerca de 2% do total de trabalhadores inscritos (MITESS, 2019).

Figura 12 – Campanha de Angariação de Contribuintes (Trabalhadores por Conta própria)



Fonte: Fotografia da autora

Acreditamos que a Figura 12 deixa patente o desajuste entre a abordagem usada pelo INSS e o público-alvo que este tipo de campanha pretende atingir. Ademais, é de ressaltar que a fotografia foi colhida numa zona da Baixa da cidade de Maputo, que, sendo maioritariamente corporativa, terá eventualmente menor presença de trabalhadores por conta própria.

A entrevista ao responsável da OIT em Moçambique (EIMT013) reforça a necessidade de expansão do sistema de segurança social, inclusive para o setor informal, incluindo a simplificação de processos, ajustamento de taxas contributivas e maior esforço de divulgação dos benefícios junto aos visados. Portanto, considerando a tendência mundial de expansão do emprego em formas contratuais que extravasam o contrato indeterminado e a relação de trabalho assalariada, seria relevante considerar, em Moçambique, alterações profundas ao sistema de segurança social, tornando-o mais inclusivo e adaptado à realidade socioeconómica vigente.

Relativamente a elementos que extravasam o domínio dos direitos do trabalhador, mas que são considerados pela literatura na avaliação da qualidade de emprego, os dados indicam que os participantes em situação laboral precária encontram-se pouco (ou nada) satisfeitos com o seu atual emprego (80,50%). O emprego de qualidade é, eminentemente, emprego seguro, e neste âmbito, os precários sentem-se inseguros (60,90%) e demonstram muito receio (70,40%)

de perder a atual oportunidade (até porque consideram fraca a sua empregabilidade), devido à frágil situação contratual em que se encontram e às responsabilidades que possuem perante os respetivos agregados familiares.

Em termos de benefícios, foi constatada uma discrepância nas respostas concedidas por participantes das mesmas organizações, o que revela a ausência de uniformidade neste aspeto²⁰⁰. Tal facto ocorreu em várias organizações estudadas, sendo transversal a todos os setores²⁰¹. O desconhecimento ou ausência de uniformidade nas respostas dos participantes, em relação ao pacote de benefícios oferecido pelas respetivas empresas, leva-nos a crer que, caso existam, deve haver maior esforço por parte da área de RH (ou equivalente) na sua divulgação, pois, de forma geral, estes constituem elemento valorizado pelos 2 grupos de participantes:

“[Abandonaria a empresa]...se me aparecer uma oportunidade, com uma proposta um pouco mais aliciante, olhando para aquilo que é a assistência médica, os benefícios...” – II190T3 (Operador de loja)

“Se há uma coisa que eu gostaria é que nós tivéssemos um plano de saúde!” - II207T5 (Técnica de call center)

“...podem não me promover no salário, mas dar-me assistência de saúde, a mim e à minha família! Isso é muito importante!” - II132C8 (Operador de loja)

“Quem não gostaria de ter benefícios? Naquele valor que eu falei: tirar chapa [transporte], tirar saúde, tirar comida? (...) e a maior parte acaba no chapa!” - II350C23 (Operadora de loja, salário à data - 10.000 Mzn ~ 134 EUR).

Em suma, a Tabela 19 e o Quadro 24 demonstram que, no caso específico da presente amostra, as áreas de atividades analisadas no setor das telecomunicações, a restauração, bem como a situação laboral precária, em

²⁰⁰ Por exemplo, na empresa de telecomunicações A, os precários não têm direito a assistência médica e medicamentosa comparticipada pela empresa, e dentre os não precários, constatámos discrepância na resposta a esta questão, bem como nos respetivos pacotes de benefícios indicados. Na empresa de telecomunicações B, também não constatámos uniformidade em relação aos benefícios identificados por participantes precários.

²⁰¹ Por exemplo, a nível da hotelaria (hotéis A, B e C), comércio a retalho (nas grandes superfícies D, E e na cadeia de lojas B há unanimidade entre os participantes sobre a ausência de benefícios; na grande superfície A não há uniformidade nas respostas em relação aos mecanismos de funcionamento da assistência médica e medicamentosa) e restauração (restaurantes D e L), verificámos incongruências nas respostas dos participantes relativamente aos seus benefícios (inclusive não precários, que reportam ausência ou divergência entre os benefícios arrolados).

Maputo, apresentam maior probabilidade de oferecer empregos de menor qualidade.

Existe ainda um aspeto que, não tendo sido diretamente questionado, irrompe no discurso de diferentes grupos de interlocutores e, obviamente, compromete a qualidade do emprego em Maputo (e no resto do país): a corrupção presente no mercado laboral, que obviamente deriva de um contexto em que o índice de perceção de corrupção a nível nacional pode considerar-se elevado (de acordo com dados da Transparência Internacional, 2022). A corrupção no mercado de trabalho atinge sobretudo o acesso a vagas, mas está também presente em vários momentos da vida das empresas e respetiva relação com o Estado (licenciamento de atividades, entidades de inspeção, processos burocráticos, etc.), conforme mencionado pela literatura (DNEAP, 2018; Floriano, 2018; Batone, 2020): “Subornos, troca de favores e nepotismo foram reportados como práticas comuns entre as empresas em Moçambique” (DNEAP, 2018: 74). Ao longo do presente estudo, os trabalhadores descreveram vários casos de extorsão e burla de que foram alvo no acesso a oportunidades de emprego (alguns exemplos: ETRA003H3, ETRA012C2, ETRA016C3, ETRA017C3, ETRA018C3, ETRA022C5, ETRA024C10):

“A pessoa disse que tinha lá uma vaga para trabalhar num restaurante, mas (...) tínhamos que dar algum valor [dinheiro] para falar com o chefe ...que já tinha uma vaga garantida, que era só para “legalizar” o processo! Eu, como estava aflita, queria trabalho (...) paguei um certo valor, mas depois não houve nenhum sucesso!” - ETRA012C2 (Operadora de loja)

“...não só fui aliciada, como paguei! Só que, graças a Deus, depois de se descobrir que era uma farsa, tive o valor de volta! (...) Era no Hotel Glória!” - ETRA039R6 (Empregada de mesa)

Este tipo de situação revela ser do conhecimento de diversos atores do mercado laboral, conforme confirma a ETT entrevistada:

“Nós, em 2016, lançámos uma campanha que se chama «Vaga não se paga», é uma marca! É o desespero das pessoas por querer um emprego!” – EIMT010

Julgamos que a escassez de oferta de emprego/excesso de oferta de força laboral, a ineficiência das instâncias judiciais no tratamento de situações de corrupção e

burla, bem como o receio dos burlados em colaborar em processos de investigação, ajudam a potenciar este tipo de situação.

Para finalizar, acrescentamos ainda dois aspetos:

- i. As entrevistas a instituições do Estado com responsabilidades sobre o mercado de emprego em Maputo (EIMT011, EIMT012, EIMT016) denotam um discurso cauteloso sobre a questão da qualidade do emprego e, consequentemente, em relação ao emprego precário. Os dirigentes entrevistados referem que a transposição destes conceitos para a realidade moçambicana deve ser acompanhada pela devida adequação ao contexto socioeconómico em causa, que demanda primeiro empregos, para que posteriormente possa preocupar-se com a qualidade dos mesmos:

“Se nós estamos a dizer que a maior parte da população não consegue sequer ter formação suficiente para ser absorvida no mercado de trabalho, como é que vais falar de se o trabalho é digno ou não? [risos]”
– EIMT016

- ii. As entrevistas a diferentes atores do mercado laboral em Moçambique (EIMT009, EIMT011, EIMT012, EIMT013, EIMT014, EIMT015, EIMT016) revelaram alguma sobreposição e redundância nos tópicos e preocupações que nos foram apresentados:
 - O INEP, DFID e WB referem a necessidade e importância de fomentar uma prática abrangente de estágios pré-profissionais;
 - O INEP, DFID, WB e OIT demonstram preocupação em relação ao emprego jovem em Moçambique, assim como as 3 últimas entidades revelam inquietação relativamente ao papel da mulher no mercado laboral;
 - Denota-se uma preocupação generalizada das instituições entrevistadas (OMT, INEP, IFPELAC, DFID, WB e OIT) sobre a necessidade de melhoria e aposta, bem como a existência de vários projetos em curso para a formação da força laboral;
 - Embora extravase o tema em análise, constatámos também preocupação de várias instituições com a melhoria de condições laborais no setor informal, também designado de “parcial formalização” (patente no discurso do INEP, OMT, OIT, DFID e WB).

Acreditamos que deste facto poderia e deveria resultar uma abordagem multidisciplinar e abrangente para lidar com os desafios identificados, capaz de considerar os diferentes pontos de vista e contribuições dos vários *stakeholders* do mercado laboral em Moçambique.

6.7. Objetivo 5 – Analisar o papel da legislação em relação à questão da precariedade laboral

Este objetivo encontra-se associado a uma questão de investigação:

- G. Que papel desempenha a legislação em relação à problemática da precariedade laboral em Maputo?

A resposta a este objetivo socorre-se tanto de informação quantitativa, como qualitativa, obtida através de entrevistas a diferentes grupos de interlocutores, que foram combinadas com análise documental, pois toda a informação relevante foi analisada à luz de dispositivos legais moçambicanos (Lei n.º 23/2007, de 01/08; Código Civil; Decreto n.º 51/2017, de 9/10 – Regulamento de Segurança Social Obrigatória; Decreto n.º 95/2021, de 23/12 – Regulamento de Estágios Pré-Profissionais).

Embora a Lei de Trabalho seja relativamente abrangente²⁰², regista-se divergência entre autores que a consideram menos ou mais protetora do emprego (Klaveren *et al.*, 2009; Dibben *et al.*, 2015). Sobre esta questão, o jurista entrevistado indica que:

“...quando faço uma análise comparativa entre esta Lei do Trabalho que está em vigor e a Lei anterior (n.º 8/98, de 20/07), verifico que há uma certa tendência de retrocesso dos direitos fundamentais do trabalhador, principalmente no que toca à estabilidade no emprego” - EEXP007

Corroborando o que é apresentado noutros estudos sobre Moçambique (Bodibe, 2006; Miller, 2006; Klaveren *et al.*, 2009; Dibben *et al.*, 2015), o entrevistado identifica desafios na aplicação efetiva da LT:

“... a lei não é implementada devido à grande ligação ao poder político, ou com interesses diretos! Em geral, há uma grande promiscuidade, não há separação entre o poder político e empresarial (...). Ou seja, estamos

²⁰² Vide Apêndice 1 – Quadro 1 - Resumo dos Principais Tópicos da Lei Laboral Moçambicana.

face a um conflito de interesses entre os detentores dos meios de produção e os que exercem o poder regulador!” - EEXP007

Dados recolhidos neste estudo permitiram constatar que, de facto, não obstante o quadro legal instituído, registam-se situações que demonstram lacunas no cumprimento e aplicação efetiva da lei, conforme sintetizado no Quadro 25.

Quadro 25 – Situações Relacionadas com a Legislação Laboral

DESCRIÇÃO		PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	AMOSTRA GLOBAL
I	Salário abaixo do mínimo nacional	2,40%	NE (a)	0,80%
II	Dias de Trabalho/semana 7 e 6 dias	NE (a)	5,60%	3,80%
III	Emprego sem contrato	34,90%	N/A	11,30%
IV	Outras irregularidades relacionadas com a situação contratual	informação qualitativa para cada grupo de participantes		
V	Ausência de descrição de tarefas no contrato	informação qualitativa para cada grupo de participantes		
VI	Recurso excessivo ao trabalho extraordinário	informação qualitativa para cada grupo de participantes		
VII	Despedimentos sem aviso prévio	informação qualitativa para cada grupo de participantes		
VIII	Práticas abusivas em estágios pré-profissionais	informação qualitativa para cada grupo de participantes		
IX	Ineficiência dos mecanismos de reforço à implementação da Lei	informação qualitativa para cada grupo de participantes		

Fonte: Elaboração própria

Nota: (a) NE – Não existe nesta amostra

Dentre as situações de incumprimento da Lei Laboral por parte dos empregadores resumidas no Quadro 25, encontram-se:

- I. A prática de salário abaixo do mínimo nacional (estabelecido nos termos do n.º 5, art.º 108, Lei n.º 23/2007), envolvendo 2,40% da amostra de precários. Esta irregularidade fora já constatada em anteriores estudos realizados em Moçambique (Miller, 2006; Klaveren *et al.*, 2009; Feijó, 2011; DNEAP, 2018). Constatámos também irregularidades como a ausência de subsídios (previstos nos termos do art.º 109, Lei n.º 23/2007), incluindo em funções onde alguns seriam aplicáveis, conforme relatado pelos trabalhadores:

“...não temos subsídio de caixa e, quando falta algum valor, temos que tirar das nossas carteiras!” – II474R19 (Operadora de loja)

“Queria ter, principalmente, subsídio de risco! E de caixa, porque é complicado, qualquer coisa temos que tirar do nosso dinheiro!” - ETRA037C11 (Subgerente de loja)

“...não temos direito a subsídios de risco, de alimentação, transporte, por aí em diante!” - ETRA027C10 (Subgerente de loja)

- II. A imposição de períodos de trabalho que não respeitam o descanso semanal definido por Lei (art.º 95, Lei n.º 23/2007), envolvendo 3,80% da amostra global deste estudo, que trabalha em regime variável de 7 e 6 dias/semana, ou seja, com direito a apenas 1 folga a cada 2 semanas consecutivas de trabalho:

“Eu trabalho de segunda a domingo, com folga ao domingo. Um domingo sim, um domingo não! São duas folgas por mês!” - II332C22 (Operadora de loja)

Identificámos também regimes de trabalho de 7 e 5 dias/semana (ou seja, prevendo 2 folgas ao fim de 12 dias consecutivos de trabalho). Questões ligadas à excessiva carga horária tinham já sido constatadas em Maputo, por Miller (2006).

- III. O emprego sem contrato (n.º 1, art.º 38, Lei n.º 23/2007) constitui uma situação a que estão sujeitos quase 35% de participantes precários, submetidos a enorme instabilidade profissional e pessoal:

“...sem contrato, tu não tens nenhuma vantagem! Eles podem-te despedir daqui para aqui!” - ETRA011C2 (Operador de loja)

“...fico com o coração na mão, né? Pressinto que, de uma hora para outra, podem dizer que não me conhecem, nunca me viram! (...) Deixa-me um pouco aflita...” - ETRA039R6 (Empregada de mesa)

“Já perguntei [pelo contrato], as minhas colegas dizem que é a partir de um ano!” - II512R25 (Balconista)

Ao longo deste capítulo, referimos que a ausência de contrato, além de se verificar no atual emprego dos participantes, representa uma característica transversal a anteriores experiências laborais (independentemente do atual estatuto precário ou não):

“...trabalhei 6 meses sem contrato, trabalhei 3 meses sem receber! O chefe sempre dizia que existia um contrato com a CBE (ficámos pasmos, mas como? Se fui recrutada pela Nestlé!). Depois de 6 meses deram-nos contrato, que já tinha entrado em vigor há 6 meses! E quando assinámos o contrato, já estava prestes a findar! Era contrato de 1 ano. Disseram

«vão para a CBE», nem sabíamos onde era...” - II090C3 (Operadora de loja)

O facto de termos identificado trabalhadores sem contrato no mercado formal, e, inclusive, em empresas de grande dimensão, indicia o clima de impunidade prevalecente em Maputo e leva-nos a questionar a eficácia dos mecanismos de controlo usados pelas entidades competentes.

Relativamente ao emprego sem contrato, o jurista entrevistado (EEXP007) considera que o legislador procurou proteger o trabalhador, através do n.º 1, art.º 19, Lei n.º 23/2007 (presunção da relação jurídica de trabalho), imputando todas as consequências legais da ausência de contrato ao empregador (n.º 6, art.º 38, Lei n.º 23/2007). No entanto, acredita que seria relevante institucionalizar-se a obrigatoriedade de contrato de trabalho escrito, independentemente do prazo de execução e das funções a desempenhar, pois:

“...um contrato de trabalho escrito determina a existência de um compromisso entre as partes e esse compromisso pode chegar a qualquer instância judiciária, para a defesa dos interesses das partes...” – EEXP007

Não podemos deixar de recordar, uma vez mais, a relação direta entre o emprego sem contrato e a ausência de proteção social (prevista nos termos do Decreto n.º 51/2017, de 9/10).

- IV. Além do emprego sem contrato, este estudo permitiu-nos concluir sobre outras irregularidades ligadas à situação contratual a que se encontram sujeitos os participantes precários. Assim, realçamos que 50,30% da amostra de precários detinha, à data de realização do estudo, contratos distintos do indeterminado que se encontram devidamente previstos na Lei de Trabalho e Código Civil. No entanto, a lei também prevê claramente as situações em que estes podem ser usados (art.º 40 e 44, Lei n.º 23/2007; art.º 1154 e seguintes, Código Civil) e a quantidade de renovações possíveis, reforçando o carácter temporário/limitado das necessidades que visam suprir, sob pena de nulidade (art.º 20, Lei n.º 23/2007). Contudo, a observação realizada no terreno revela que, caso houvesse efetiva implementação da lei, à exceção dos trabalhadores reformados (que ainda se encontram a trabalhar), poderiam ser considerados

nulos os restantes CPS e vários contratos a termo certo e incerto, uma vez que estão a ser usados de acordo com premissas que norteiam o contrato de trabalho indeterminado (isto é, visando suprir necessidades permanentes da empresa), situação amplamente debatida na literatura referente ao emprego precário (Rodgers, 1989; Kovács, 2004, 2005; Bodibe, 2006; Edralin, 2014; Standing, 2014; ILO, 2016; Hammer e Ness, 2021). Questionamo-nos também sobre o uso intensivo de *outsourcing* de trabalhadores (ainda que contratados a tempo indeterminado pelas respetivas entidades), alocados de forma praticamente permanente (Arnold e Bongiovi, 2013) a empresas-cliente (até se alcançar os já referidos casos extremos, em que o trabalhador desconhece a localização da empresa à qual se encontra contratualmente ligado), quando a lei prevê claramente a duração da cedência de trabalhadores (alínea d), n.º 3, art.º 78, Lei n.º 23/2007).

Constatámos, também, que alguns dos contratados a termo incerto, à data de recolha de dados, possuíam antiguidade (efetiva) superior a 10 anos, o que só é obviamente possível com recurso a práticas à margem da lei. Revela-se comum, nas ETTs, o despedimento “fictício” e recontração do mesmo trabalhador, após alcançar o número máximo de contratos (designado por Rosa, 2003 *apud* Freire *et al.*, 2014, como “interrupção temporária de contratos precários”), também constatado no estudo de Miller (2006) e Edralin (2014) e comprovado pelos excertos que se seguem:

“[Em *outsourcing*, quantos contratos teve?] 4 ou 5! Davam-te uma adenda (...) a mandar embora, depois contratavam-te! Aquelas brincadeiras que fazem os *outsourcings*! [risos] É assim que funciona o nosso país!” - II194T4 (Técnico de *call center*)

“Por causa do tipo de contrato [incerto], há colegas que trabalham aqui 5 anos. Quando atingem os 5 anos, rescindem (...) mas se nós tivéssemos um contrato de 5 anos, teríamos benefícios depois dos 5 anos de trabalho, que não é nem metade do que eles dão!” - II238T11 (Operadora de *call center*)

“Tem um certo período em que acabam afastando certas pessoas... afastam para voltar a recontratar! Nesse afastamento, tudo pode acontecer! Para mim foi há 3 anos!” - II264T15 (Operadora de loja, à data, trabalhava há 14 anos com contrato incerto)

“...o nosso contrato não ajuda muito! Praticamente vivemos num ciclo, já estou aqui há 6 anos, tem que se rescindir este contrato e não sei se volto...” - II266T15 (Operador de loja)

Na mesma senda, há também registo de situações à margem da lei, quando ocorre rompimento/cessação de contrato entre a empresa-cliente e a ETT (no caso específico deste estudo, em situações desta natureza, os trabalhadores reportam ter-se mantido em funções na empresa-cliente, mas sem contrato):

“Neste momento, estamos na fase de transição. Conforme dizia, fizemos rescisão de contrato em dezembro. Estamos à espera, a empresa está em negociação com uma outra entidade [ETT]...” - II196T4 (Operador de call center à data, encontrava-se há pelo menos 3 meses sem contrato)

“...nós não sabemos quando é que vamos assinar os nossos contratos, se vamos assinar ou não, é tudo instável! Não há nenhuma certeza!” - IC203T4 (Técnica de call center)

“A KPMG rescindiu contrato com a [empresa de telecomunicações A], nós ficámos ‘no ar’, porque depois disso tivemos um contrato e ficámos um ano sem contrato, depois no ano seguinte tivemos e findou o contrato!” - II208T5 (Técnica de call center)

O jurista entrevistado (EEXP007) reitera que é das empresas a responsabilidade legal de fazer um uso adequado de contratos a termo ou de prestação de serviços, limitando-os apenas às situações legalmente tipificadas, embora esteja ciente de que situações inversas acontecem:

“As pessoas normalmente fazem isso para não assumir responsabilidades com acidentes de trabalho, dar férias, descontar para o INSS” - EEXP007

V. A descrição de tarefas no contrato encontra-se legalmente prevista (alínea b), n.º 1, art.º 38, Lei n.º 23/2007), mas a sua ausência é sobejamente reportada pela maior parte dos trabalhadores entrevistados, que assim se sujeitam:

(i) A aprender/conhecer as suas tarefas através de colegas mais experientes, conforme indicam os excertos:

“No contrato não vêm as tarefas! Mas eu sei o que um empregado de mesa faz!” - ETRA002H3 (Empregado de mesa)

“...no contrato só vem que seria vendedor e aprendi vendo os colegas! Aprende-se na área, fazendo!” - ETRA028C10 (Operador de loja)

“...na verdade é tudo oral, nunca tive um papel que descrevesse as minhas funções...” - ETRA041R7 (Operadora de loja)

(ii) À imposição de atividades que supostamente extravasam os limites das funções para as quais foram contratados:

“...o gerente, quando cá chega, às vezes manda alguém (...) ir comprar almoço, coisas que não tem nada a ver com o emprego! Mas isso, acho que é algo normal, (...) é um hábito que a maior parte dos gerentes têm! Chegam, pedem para comprar isto, comprar aquilo, depositar dinheiro, mas coisas que não têm nada a ver com o trabalho!” - ETRA027C10 (Subgerente de loja)

“No contrato não vêm todos esses trabalhos que faço!” - IE108C4 (Operadora de loja)

A inexistência de indicação formal relativamente aos limites da função do trabalhador coloca em causa a sua segurança profissional, de acordo com o modelo de Standing (2014).

VI. O recurso excessivo e utilização recorrente de trabalho extraordinário (n.º 2, art.º 90, Lei n.º 23/2007), conforme constatado nas grandes superfícies A e B, nem sempre devidamente recompensado:

“É complicado! Às vezes temos direito a horas extras! Sim, às vezes, nem sempre...” - ETRA030C10 (Operadora de loja)

“...[ao fazer horas extras] não há direito a descanso, sem ser a nossa folga! Não há direito a nenhum salário extra!” - ETRA029C10 (Operadora de loja)

“...as horas extras parecem não ser obrigatórias, mas (...) tornaram-se obrigatórias e empatam a vida!” - II080C2 (Operador de loja)

“Aqui parece obrigatório sair às 20h!” – II082C2 (Operadora de loja)

“...horas extras não são obrigatórias” - II059C1 (Operador de empilhadeira), contudo: “...é difícil não fazer horas extras!” - IE088C2 (Operador de loja)

Nos casos em que há lugar ao pagamento de horas extras, constatámos a violação à condição elementar de existência de um motivo ponderoso, tendo-se tornado uma prática diária, com todas as implicações que acarreta à vida pessoal do trabalhador:

“...no meu caso, eu sou obrigado a fazer os 2 turnos, praticamente! Saio de madrugada, volto de madrugada! Não sei se está a entender: saio muito cedo e volto tarde!” - ETRA008C2 (Supervisor de área)

“...aqui (só não faço agora porque eu estou grávida!), mas quando não estava, era normal estar a trabalhar e ter que dobrar [duplicar o turno],

porque hoje é sexta-feira, há muito movimento...” - ETRA035R3 (Empregada de mesa)

Neste âmbito, são também comuns referências a ameaças de que os participantes são alvo por parte das respetivas hierarquias:

“Eu saio às 17 horas (...) mas em algum momento tenho (...) que ir para casa como se estivesse a fugir! Porquê? (...) é complicado (...) se eu saio na minha hora, já estava na fase das horas extras, não havia nenhum motivo para ele [chefe] estar a questionar-me porque é que eu estava a sair cedo! (...) depois daquilo já vêm as ameaças...” - ETRA016C3 (Operador de loja)

Foram ainda relatados casos de abuso de poder por parte do empregador:

“...por exemplo, no mês de dezembro, nós fazíamos um único horário: entrávamos às 8.30h, saíamos às 20 horas! Não somos remunerados, só trabalhamos e prontos!” - ETRA027C10 (Subgerente de loja)

“Já tivemos de ficar a receber mercadoria, entramos às 8.30h e saímos por volta da[s] 00.30h. Para voltar a entrar às 9h! (...) deviam pagar!” - ETRA022C5 (Operadora de loja)

Esta situação alinha-se com o reportado pela literatura referente à RAS e a Moçambique (Kenny e Webster, 1998; Webster, 1999; Bodibe, 2006; Miller, 2006).

- VII. Despedimentos sem aviso prévio (contrariando o disposto no art.º 130 e seguintes, Lei n.º 23/2007) e sem indemnização, consubstanciados em intermináveis processos judiciais (também documentados em Klaveren *et al.*, 2009), conforme demonstram os seguintes excertos:

“...a empresa fechou, tivemos (...) problemas laborais sérios! Ele [o empregador] não quis pagar! O caso foi ao tribunal!” - ETRA022C5 (Operadora de loja)

“...levei o caso, fui ao Ministério do Trabalho e o caso morreu (...), se fosse para ser indemnizado, acho que tinham que me indemnizar por aí 4 anos e o assunto morreu assim mesmo!” - ETRA001H3 (Chefe de cozinha)

“No ano passado, quando começou a pandemia, começaram a mandar embora as pessoas, sem pré-aviso, sem nada! (...) acho que eu só me safei porque estava na licença de maternidade!” – II325C21 (Operadora de loja)

“Quando eles [empresa] já não precisam de ti, (...) rescindem o contrato (...) e muita das vezes, o papel nem entra no Ministério!” - ETRA034R3 (Barman)

“...quando querem diminuir o staff ou querem mandar embora, não dão pré-aviso! É «daqui para aqui», de repente ligam-te para parares de trabalhar!” - II128C8 (Operadora de loja)

Na empresa de telecomunicações A, onde, à data de realização do estudo, parte substancial dos participantes a nível do *call center* não possuía contrato de trabalho, foi-nos transmitido que ainda se encontrava em tribunal, o processo para a obtenção das devidas indemnizações, face ao despedimento que tinham sofrido (aquando da cessação de contrato entre a ETT e a empresa de telecomunicações A) de pelo menos 2 ETTs a que tinham pertencido (e com as quais possuíam contrato indeterminado). Encontramos nesta situação: II205T5, II207T5, II211T5, II212T5, II213T5, II218T7, II220T7, II221T8.

Relativamente à questão dos despedimentos, o jurista entrevistado considera que, mesmo que os empregadores seguissem os procedimentos legalmente previstos, a Lei Laboral contempla elementos que facilitam a demissão de trabalhadores:

- a) O critério de anualidade que serve de base ao cálculo indemnizatório em caso de despedimento (n.º 3, art.º 130, Lei n.º 23/2007) ou de rescisão contratual por iniciativa do trabalhador (n.º 2, art.º 128, Lei n.º 23/2007), consagra o cálculo de indemnizações em função dos anos de serviço, excluindo, assim, os que trabalham por períodos inferiores a um ano²⁰³:

“...tivemos casos do género, trabalhadores que estavam há menos de 1 ano e que não tinham direito a ser indemnizados, porque, ainda que o empregador tivesse falhado no seu despedimento, não tinham qualquer direito a indemnização, porque o legislador diz que é um ano e não meses!” – EEXP007

- b) O prazo legal para prescrição de direitos laborais (n.º 1, art.º 56, Lei n.º 23/2007) é considerado curto para que o trabalhador (que normalmente o desconhece) consiga fazer valer os seus direitos em tempo útil, ficando severamente prejudicado:

“Se você foi despedido, nos termos do artigo 56 e 65, são 6 meses para poder procurar as autoridades de administração da Justiça, para impugnar esse despedimento, sob pena de, mesmo com a sua razão, as autoridades não fazerem nada porque já passou o prazo definido por

²⁰³ Na amostra deste estudo, encontram-se, por exemplo, 30,20% de precários e 6,80% de não precários com antiguidade no atual emprego inferior a 1 ano, que, caso fossem demitidos à data de realização do estudo, não teriam direito a indemnização.

lei! Esse é um prazo que protege mais o empregador que o próprio trabalhador. E não é essa a perspectiva da Lei do Trabalho, porque a Lei do Trabalho foi feita numa perspectiva de proteger a parte mais fraca, que é o trabalhador.” – EEXP007

- c) A lei atualmente em vigor já não prevê o agravamento ao dobro do valor da indemnização em caso de despedimento, quando se comprove que este ocorre sem justa causa, conforme se encontrava salvaguardado na anterior Lei Laboral (Lei n.º 8/1998) e contribuía, na opinião do jurista entrevistado, para desincentivar, de forma perentória, o despedimento sem justa causa.

A redução progressiva da proteção dos trabalhadores contra o despedimento arbitrário, consagrada pela lei, coloca em causa a segurança no emprego (aqui observada como segurança do vínculo contratual), de acordo com o modelo de Standing (2014).

- VIII. O recurso a estágios pré-profissionais revela-se muito limitado na amostra (64,50% da amostra global não realizou qualquer estágio no início da sua vida laboral). Ainda assim, alguns participantes que gozaram desta oportunidade referiram práticas abusivas por parte do empregador (tal como referido por Carmo e Matias, 2019), nomeadamente: estágios sem contrato (que limitam o seu reconhecimento como parte integrante da experiência profissional do estagiário, conforme advoga o n.º 3, art.º 243, Lei n.º 23/2007), sem remuneração (embora esta esteja devidamente consagrada no n.º 2, art.º 116, Lei n.º 23/2007) ou demasiado longos (conforme também constatado por Edralin, 2014):

“...fiz mais estágios do que trabalho! [riso] Isso foi no Jet, passei muito tempo lá, segundo eles era um estágio! Fiquei por aí, acho que foram 3 anos! Isso tudo ainda era estágio!” - II145C9 (Operador de loja)

No caso específico de Moçambique, não está aparentemente em causa a necessidade de instrumentos de política que facilitem a integração profissional de jovens no mercado laboral (Rebelo, 2001), mas antes a efetiva implementação do que se encontra contemplado no Decreto n.º 95/2021, de 23/12.

- IX. Um dos mecanismos previsto pela lei, visando o reforço da sua implementação efetiva, é a IGT, cujas atividades encontram-se definidas nos termos dos artigos 259 e seguintes, Lei n.º 23/2007. Esta entidade é responsável pelo controlo da legalidade laboral e do cumprimento dos deveres das partes envolvidas na relação de trabalho.

Acreditamos que os dados expostos ao longo deste subcapítulo abrem espaço a questionamentos sobre a eficácia com que as atividades desta entidade têm sido desenvolvidas, conforme mencionado noutros estudos sobre Moçambique (Miller, 2006; Klaveren *et al.*, 2009; Dibben *et al.*, 2015; DNEAP, 2018): “...as evidências sugerem a necessidade de fortalecer o processo de desburocratização (...) combatendo algumas práticas que comprometem a eficácia dos procedimentos desenhados e instituídos por lei...” (DNEAP, 2018: 7). Este facto foi também citado por académicos entrevistados (EEXP004, EEXP005), que, inclusive, se referiram a atos de corrupção e extorsão por parte de entidades de inspeção:

“...a ameaça de punição é usada para obter ganhos próprios! (...) o próprio mecanismo está a funcionar de uma maneira tal, que prejudica quem devia proteger!” – EEXP005

Ademais, é opinião da ETT entrevistada que:

“Eles [IGT] estão desajustados, têm muito baixos conhecimentos de legislação! (...) Fiscalizar é importante porque nós sabemos que há muitas situações de aproveitamento (...) há muita pequena empresa que trabalha em condições miseráveis, que não paga a segurança social, que paga abaixo do salário mínimo! Isso é o que eu acho que devem ter em conta, as condições de trabalho! (...) eles têm que mudar o papel de sancionador (...) para o papel de educador!” – EIMT010

É nesta conjuntura que, observando o atual quadro legal e institucional, o jurista entrevistado avalia o mercado laboral moçambicano como flexível:

“... é lógico que é flexível, porque permite ao empregador muita margem de manobra...” – EEXP007

Esta aparente facilidade para contornar/infringir a lei, em função de contingências que favorecem o reforço do poder do empregador, encontra eco na literatura sobre Moçambique (Miller, 2006; INE, 2016) e na análise efetuada por Kenny e Webster (1998), na RAS.

Por fim, realçamos que, para lá das questões colocadas através dos instrumentos de investigação utilizados neste estudo, a presença no terreno evidenciou a ignorância e desconhecimento dos trabalhadores participantes relativamente a questões legais relevantes relacionadas com o emprego e com o mercado de trabalho. Trata-se daquilo a que Klaveren *et al.* (2009: 15, tradução própria) identificam como uma “...ausência geral de consciência e conhecimento dos direitos” por parte dos trabalhadores, aspeto também constatado, na RAS, por Kenny e Webster (1998). Neste estudo, identificámos situações de desconhecimento sobre: a importância do contrato de trabalho, as diferenças elementares entre os vários tipos de contrato (por exemplo: IE063C1, II101C4, II448R13, II449R13, II507R25, II332C22 demonstraram total desconhecimento sobre os tipos de contrato, vantagens e desvantagens de cada um deles para o trabalhador), questões relacionadas com o período probatório, direitos e deveres, procedimentos para despedimento (pré-aviso, justa causa, etc.), salário mínimo, etc.:

“Iá, aquilo foi... verbal! Comecei a trabalhar, não tinha contrato e é chato (...)! Posso dizer agora que já tenho experiência de trabalhar com contrato, porque naquele tempo nem sabia o que era contrato!” - ETRA037C11 (Subgerente de loja)

“...eu nem sabia que existia contrato de casual, nunca tinha trabalhado com contrato! (...) Ela só chegou, deu-me os papéis, eu não li! Só assinei ali Orlando, Orlando e fui embora!” - ETRA037C11 (Subgerente de loja)

“Mas a lei não diz que quando assinas aquele contrato, quando ele acaba, automaticamente tu já tens um contrato?” - ETRA035R3 (Empregada de mesa)

“Fiquei 5 anos sem férias!” – II500R24 (Empregado de mesa)

“...no 1.º mês aqui, você não recebe...” – II502R24 (Balconista)

Aliás, o jurista entrevistado no âmbito desta investigação corrobora esta ideia e reforça o desconhecimento dos trabalhadores, principalmente, sobre como proceder em caso de dificuldade, responsabilidade que atribui, parcialmente, ao Instituto de Patrocínio e Assistência Jurídica (IPAJ):

“...se o IPAJ estivesse a fazer devidamente o seu trabalho, seria uma boa alternativa para os trabalhadores defenderem os seus direitos...” – EEXP007

Embora extravase o âmbito desta investigação, não podemos deixar de referir que o fraco nível de conhecimento/escolaridade dos trabalhadores dificulta a

compreensão dos respetivos contratos de trabalho, aspeto que pode ser indevidamente aproveitado pelos empregadores:

“No contrato existem cláusulas que nós acabamos aceitando porque queremos trabalhar, mas há coisas que a gente não concorda...” - II079C2 (Operador de loja)

“... existem algumas cláusulas que, em algum momento, não percebi tão bem assim! (...) Não tendo percebido, acabei assinando!” - ETRA016C3 (Operador de loja)

Neste sentido, consideramos urgente uma reflexão das instituições competentes sobre estratégias adequadas para maior disseminação/acessibilidade deste tipo de informação, bem como de outros instrumentos ligados ao emprego em Maputo, como o Decreto sobre Estágios Pré-Profissionais, os Centros Públicos de Emprego (que são praticamente desconhecidos pela generalidade da amostra), a própria Política de Emprego, o papel do IPAJ, dentre outros.

Embora não se trate necessariamente de uma questão legal, enquadrámos ainda, neste subcapítulo, uma breve referência ao facto de Moçambique dispor, desde 2016, de uma Política de Emprego (MITESS, 2016a), conforme orienta a OIT (ILO, 2002). No entanto, na opinião de uma das académicas entrevistadas (EEXP004), este documento reflete diretamente o PQG, na medida em que:

- (a) é omissa em relação a determinados aspetos, como os mecanismos de reprodução social da força de trabalho;
- (b) possui uma orientação quantitativa para o aumento do emprego, sem qualquer preocupação com a questão qualitativa (não são identificadas as áreas ou as condições em que os empregos serão gerados, nem de que forma impactarão sobre a melhoria de condições de vida da população);
- (c) analisa as componentes de procura e oferta do mercado laboral isoladamente;
- (d) analisa o emprego e o trabalho fora do contexto económico em que se inserem.

Esta visão reforça a mesma ideia com que concluímos o subcapítulo anterior, segundo a qual nem sempre há ausência de documentos orientadores, mas muitas vezes estes carecem de abordagens multidisciplinares na sua elaboração, por forma a considerar os pontos de vista de diferentes *stakeholders*, com interesse/relevância sobre determinada problemática.

Ao longo deste subcapítulo procedemos à análise de várias questões legais relacionadas com o emprego e com o mercado laboral em Maputo, despoletadas através da observação, de dados recolhidos no terreno e de entrevistas a diferentes atores do mercado de trabalho. Depreende-se que o dispositivo legal moçambicano relacionado com legislação laboral e temáticas conexas pode ser considerado abrangente, mas que se mantêm no mercado, práticas abusivas perpetradas por empregadores, ante a passividade (e, em certos casos, conivência) de entidades legalmente indigitadas para assegurar a eficácia da implementação da Lei. O subcapítulo que se segue é dedicado à apresentação de resultados referentes ao último objetivo desta investigação e encerra o ciclo de análise à problemática do emprego precário em Maputo, refletindo sobre potenciais consequências da mesma.

6.8. *Objetivo 6 – Refletir sobre potenciais impactos, sobretudo do ponto de vista social*

Este objetivo encontra-se associado a uma questão de investigação:

- H. Se nada for feito para reverter a situação atual, caracterizada por elevado desemprego, emprego vulnerável e baixa qualidade do sistema de ensino, o que se pode esperar do ponto de vista social?

A resposta a este objetivo e respetiva questão de investigação reflete um processo de inferência com base na informação recolhida por inquérito e entrevistas. Portanto, os respondentes não chegaram a ser diretamente questionados sobre os potenciais impactos de uma situação laboral precária prolongada. Nos quadros apresentados ao longo deste subcapítulo, evidenciamos os elementos que nos servem de base à reflexão sobre as consequências do emprego precário, a diferentes níveis/dimensões, à luz da literatura sobre o tema (apresentada em 2.5. – Consequências do Emprego Precário). Tal como sucedera em relação ao Objetivo 4, optámos por não apresentar valores em percentagens, mas antes os sinais (+) e (-), que indicam a maior ou menor prevalência do elemento em causa na respetiva amostra, comparativamente à outra.

Considerando que, conforme aportado pela literatura (Rebelo, 2001; Kovács, 2003; Kalleberg, 2009; Quinlan, 2012; Rogan *et al.*, 2018; Carmo e Matias, 2019), as consequências da situação laboral precária possuem grande amplitude, pois “...atinge[m] uma série de domínios que transcendem amplamente as relações de trabalho” (Carmo e Matias, 2019: 59), a discussão destes resultados é orientada pelas mesmas 3 dimensões apresentadas em 2.5.: (i) indivíduo, (ii) organização, (iii) sociedade.

I. Indivíduo

Potenciais consequências do emprego precário sobre o indivíduo são aqui analisadas a 2 níveis: o trabalhador e sua família. O Quadro 26 e respetiva análise inspiram-se nas consequências elencadas pela produção científica, seguindo, sempre que possível, a ordem do Quadro 8 (*vide* 2.5. – Consequências do Emprego Precário).

Quadro 26 – Elementos sobre Potenciais Impactos do Emprego Precário sobre o Indivíduo

	DESCRIÇÃO		PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS
a) Stress Laboral	Avaliação do Nível de <i>Stress</i> Laboral	Stressante	+	-
		Relativamente stressante	+	-
		Não stressante	-	+
	Trabalhar doente	Esporadicamente	+	-
	Segurança no Emprego	Seguros	-	+
		Inseguros	+	-
	Motivos de Insegurança no Emprego	Ausência de contrato/Contrato temporário	+	N/A
		Responsabilidades familiares	+	-
	Atendimento a Clientes Insatisfeitos	Constante	+	-
		Frequente	+	-
	Exposição a Condições de Trabalho Díficeis	Constante	+	-
		Esporádica	+	-
	Complexidade e Monotonia do Atual Emprego	Tarefas pouco complexas	+	-
		Tarefas monótonas	+	-
	Autonomia (a)	Esporádica	-	+
		Inexistente	+	-
	Ausência de Mobilidade Profissional no Atual Emprego		+	-
	Percepção sobre Trabalho Arriscado para a Saúde		=	
b)	Incidência de Desemprego		+	-

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS	
	Salário	Insatisfação salarial	+	-	
		Motivo da Inadequação do Salário	Incapacidade de custeio de despesas básicas	+	-
			Incapacidade de poupança	-	+
	Atividades p/ Complemento do Rendimento	Sim	+	-	
		Não	-	+	
	Insatisfação com a Inacessibilidade ao Financiamento Bancário		+	-	
	Capacidade de Perspetivar o Futuro	Incapaz	+	-	
		Perspetiva com dificuldade	+	-	
	Receio de Perda do Atual Emprego		+	-	
Frac Perspetiva de Empregabilidade		+	-		
c) Motivação	Satisfação no Emprego	Satisfeitos	-	+	
		Relativamente satisfeitos	+	-	
		Insatisfeitos	+	-	
d) Escolaridade e Formação	Escolaridade e Formação	Ensino universitário (b)	+	-	
		Ensino secundário completo	-	+	
	Perceção sobre Adequação do Trabalho à Formação	Adequado	-	+	
		Inadequado	+	-	
	Frequência em Formação Complementar		+	-	
e) Frustração, Anomia			informação qualitativa para cada grupo de participantes		
f) Impacto sobre a Família	Dificuldade de Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar		informação qualitativa para cada grupo de participantes		
	Parentalidade	Participantes com filhos	-	+	
		N.º máximo e médio de filhos	-	+	
	Agregado Familiar “Nuclear 2” (c)		+	-	

Fonte: Elaboração própria

Notas:

- (a)** Autonomia – resultante da média das variáveis “possibilidade de alteração do ritmo de trabalho” e “possibilidade de alteração da ordem das tarefas”.
- (b)** Ensino universitário – incluem-se casos de ensino superior em frequência, interrompido ou concluído.
- (c)** Agregado “Nuclear 2” - enquadram-se, nesta tipologia, os agregados compostos por elementos da família nuclear, em que o participante é filho(a) ou vive com pais/sogros, irmãos, netos.

Passamos a analisar os elementos elencados no Quadro 26:

- a) *Stress* Laboral - os autores que analisam as consequências do emprego precário sobre o trabalhador referem que o *stress* derivado de condições, ritmo e inseguranças relacionadas com o emprego, pode ter impacto sobre a

saúde e o bem-estar do trabalhador (Bodibe, 2006; Kalleberg, 2009; Standing, 2014; Eurofound, 2015b; Carmo e Matias, 2019). Os dados recolhidos no presente estudo permitem corroborar esta premissa, visto que se constatou que os participantes em situação laboral precária tendem a experimentar níveis mais acentuados de *stress* (que classificam como elevado ou moderado - 67,40% da respetiva amostra) e a sentir-se mais inseguros no emprego (60,90%), sobretudo pela frágil situação contratual e responsabilidades familiares. Esta insegurança percebida no atual emprego leva, inclusive, a que os precários se sintam esporadicamente forçados a trabalhar, mesmo estando doentes.

Por outro lado, determinados elementos inerentes ao próprio trabalho podem contribuir para acentuar o nível de *stress*, como, por exemplo, questões ligadas ao “trabalho emocional”, característico do emprego nos serviços (Frenkel, 2003; Casaca, 2012b; Kovács *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015), nomeadamente:

- O atendimento a clientes insatisfeitos, a que os precários consideram estar constante ou frequentemente sujeitos (43,80%) e que também lhes causa desgaste emocional:

“80% dos clientes que nós atendemos estão insatisfeitos!” - II243T11 (Técnico de call center)

“É insuportável! Mas não tenho alternativa!” - II244T11 (Técnica de call center)

“...em 1.º lugar temos que saber que «o cliente tem sempre razão!», por mais que ele esteja errado e ele saiba que está errado (...) aconselham-nos a ficar calados!” - ETRA041R7 (Operadora de loja)

“...é horrível! Teres que ouvir algo e não poderes responder e engolir a seco...” - II207T5 (Técnica de call center)

“Eu sinceramente, agora até adotei um sistema, não é por maldade! Deixo o cliente falar (...) fico nervosa, ponho em mute (...) estou a ser sincera! (...) quando o cliente termina, eu puxo o mute...” - II208T5²⁰⁴ (Técnica de call center)

²⁰⁴ Neste caso específico, considerando as estratégias de gestão do esforço emocional apresentadas em 4.1., encontramos o que Frenkel (2003) denomina por “redefinição da relação trabalhador-cliente”, em que o operador assume uma atitude que visa evitar o conflito e aliviar o clima de tensão com o cliente.

“Quando temos uma avaria no sistema, temos que atender vários clientes com o mesmo problema!” - IC204T4 (Operadora de call center)

- A “obrigatoriedade” de exibição de emoções agradáveis e positivas no contacto direto, presencial (conforme ilustrado na Figura 13) ou telefónico com o cliente, que frequentemente contrariam o estado de espírito dos participantes, de acordo com os excertos que se seguem:

“Tenho que fingir que está tudo bem!” - IE017H2 (Empregado de mesa)

“Aqui tenho que mostrar sorriso, esquecer tudo que eu passo lá fora. É a norma de hotelaria...” - IE043H3 (Auxiliar de lavandaria)

“Nós lidamos com clientes e o cliente não quer saber dos teus problemas!” - II090C3 (Operadora de loja)

“Tenho que estar toda a hora a rir, por mais que esteja zangada!” - II157R2 (Empregada de mesa)

“...nós, que trabalhamos diretamente com o cliente, ele não pode perceber o nosso estado emocional!” - II160R5 (Empregada de mesa)

“Eu tenho que ser um ator! Nós somos atores aqui! Nós temos que fingir ser simpáticos!” - II472R18 (Empregado de mesa)

“Eu tenho que estar a sorrir, até porque vendo mais quando estou a sorrir!” - II324C21 (Operadora de loja)

Figura 13 – Loja de Telecomunicações: Trabalho em Contacto Presencial com o Cliente



Fonte: Fotografia da autora

Relativamente às condições de trabalho, mais de metade da amostra de precários (56%) considera estar esporádica ou frequentemente exposta a condições difíceis, às quais se acrescem:

- Monotonia (percebida por 81,70% de precários) e fraca complexidade das tarefas (referida por 71% desta amostra);
- Ausência de autonomia (referida por 70,71% de precários) e restrito ou inexistente uso da criatividade (71,60%);
- Limitada perspetiva de progressão na carreira (66,90% dos precários nunca gozaram de mobilidade no atual emprego), o que lhes oferece a desanimadora perspetiva de desempenhar a mesma função ao longo do tempo.

Todos estes elementos remetem-nos a uma perspetiva “taylorizada” do trabalho, que, de acordo com a literatura (Casaca, 2012b; Freire *et al.*, 2014; Kovács *et al.*, 2014; Grint e Nixon, 2015), caracteriza funções pouco qualificadas no setor dos serviços. Embora a elevada padronização potencie a consistência na prestação de serviços (Frenkel, 2003; Kovács *et al.*, 2014), os seus efeitos sobre o trabalhador são negativamente apreciados entre os participantes precários:

“...não aprendo nada! (...) não tenho oportunidade de criar, não tenho liberdade de opinar...” - II238T11 (Operadora de call center)

“[O roteiro de atendimento ao cliente] ...chega a ser uma coisa que está na ponta da língua, tenho que dizer a mesma coisa! Já cheguei a sonhar! [risos]” - II213T5 (Operadora de call center)

“[O roteiro de atendimento ao cliente] É insuportável! Mas não tenho alternativa!” - II244T11 (Técnica de call center)

Acreditamos que estes elementos podem impactar sobre a saúde física e mental do trabalhador (Giddens, 1997; Rogan *et al.*, 2018), tendo o estudo demonstrado que, transversalmente, precários e não precários encontram-se conscientes e apreensivos sobre os danos que o atual emprego poderá causar à sua saúde (67,60% da amostra global).

- b) Instabilidade do Rendimento – a literatura (Bourdieu, 1997; Kalleberg, 2009; Sá, 2010; Masenya *et al.*, 2017; Carmo e Matias, 2019) discorre sobre o impacto do rendimento instável resultante do emprego precário (i) na

insatisfação do trabalhador com o seu nível de vida, (ii) na incapacidade de perspetivar o futuro a longo prazo e (iii) consequente endividamento. A presente investigação corrobora a todos estes elementos, conforme passamos a explicar.

Em primeiro lugar, embora a instabilidade salarial (que coloca em causa a segurança no rendimento, de acordo com o modelo de Standing, 2014) não tenha sido um elemento objetivamente analisado pelo estudo, acabou por ser constatado indiretamente por 2 vias:

- Pela maior incidência de desemprego na amostra de precários (65,70%);
- Pelas referências dos participantes à variabilidade do seu salário (devido a remunerações com componentes variáveis ou a processos de redução salarial no âmbito de mudanças internas da empresa²⁰⁵):

“Na empresa de recrutamento, o salário que davam era 18.000 mensais. Quando nós «passamos para a [empresa de telecomunicações A]», com um contrato de prestação de serviços, o salário decresce! Vão abaixo os nossos sonhos, as nossas esperanças, as contas ficam apertadas...” - IC203T4 (Técnica de call center)

“Nós já tivemos um salário acima do que estamos a receber agora! Estar a decrescer no salário é complicado!” - II218T7 (Operadora de call center)

“O nosso salário base são 10.000 MZN [~ 134 EUR]! Mas para ganharmos 15, temos que ter o time ready que eles estabeleceram (o tempo para estar «on»), a qualidade da chamada e não ter faltas!” - II208T5 (Técnica de call center)

“...acabamos por (...) ter que receber como se fosse um negócio, ou «uma bolada»²⁰⁶! É por hora! (...) era mais justo que houvesse salário fixo!” - II228T9 (Técnico de call center)

“[O salário]...Varia, tem vezes que entram 7.000 MZN, entram 9.000 MZN! Praticamente, eu não sei exatamente quanto é que eu recebo! Então, dizer que dá para viver, eu acredito que não!” - II246T11 (Operadora de call center)

²⁰⁵ Excluimos, desta análise, as referências à redução salarial ocorrida no âmbito da pandemia de covid-19.

²⁰⁶ Segundo Feijó (2011), uma “bolada” refere-se a uma prestação de serviço de curta duração, em que o valor arrecadado tende a ser elevado para a qualidade do serviço prestado.

Assim, ainda que a maioria dos participantes (independentemente de se encontrar em situação laboral precária ou não) considere o seu salário desajustado em relação ao custo de vida, os precários encontram-se mais insatisfeitos (53,30%). Tal como referido pela literatura (Rebelo, 2001; Kovács, 2003; Masenya *et al.*, 2017; Carmo e Matias, 2019), comprovou-se que o rendimento e vínculo contratual condicionam a subsistência da família do trabalhador. A investigação empírica demonstra que os precários enfrentam dificuldades para custear despesas básicas do agregado apenas com base no salário, pelo que ter um emprego no mercado formal revela-se insuficiente para suprir necessidades elementares, comprometendo as bases da subsistência e estabilidade social do trabalhador (Bodibe, 2006; ILO, 2016; Siegmann e Schiphorst, 2016):

“... o meu salário não ajuda em tudo em casa, porque tenho um irmão e também estou a cuidar da minha mãe!” - ETRA029C10 (Operadora de loja, salário à data - 9.000 MZN ~120,66 EUR)

É desta forma que o endividamento, conforme referido pela literatura, emerge no discurso dos participantes:

“...muitas das vezes, quando fico mesmo sem nada (...) tenho frequentado os agiotas, que dão um empréstimo do valor, depois pago com juros!” - II026H3 (Empregado de mesa, salário à data - 10.300 MZN ~138 EUR)

“Estou sempre endividada! Há sempre alguma conta por pagar!” - II279T16 (Operadora de loja, salário à data - 11.000 MZN ~ 147 EUR)

Constatámos também que, ao condicionar objetivamente o nível de vida do trabalhador (e respetivo agregado), a insatisfação salarial potencia desgaste físico, pois os precários participantes neste estudo (53,80%) sentem-se forçados a realizar outras pequenas atividades económicas para complementar o rendimento mensal (conforme sugerido por Feijó, 2011; Edralin, 2014; Carmo e Matias, 2019):

“Há vezes em que não [descanso o suficiente], porque faço trabalhos extra!” - IC113C4 (Operadora de loja)

“...eu tenho outras atividades quando saio daqui, então não descanso o suficiente, mas não tem nada a ver com a empresa!” - II238T11 (Operadora de call center)

Este estudo corrobora também a premissa segundo a qual a instabilidade dos vínculos contratuais condiciona a concretização de projetos pessoais do trabalhador (Masenya *et al.*, 2017; Carmo e Matias, 2019), que poderiam ter potencial impacto sobre a melhoria do seu nível de vida. Os participantes precários revelam enorme insatisfação (45,60%) relativamente à impossibilidade de obter crédito bancário para financiamento de projetos pessoais:

“Eu já tentei várias vezes pedir crédito ao banco, mas, devido ao mesmo [tipo de contrato], o banco disse que não é possível! (...) Nós somos jovens, temos sonhos!” - II225T9 (Operador de call center)

“...seria importante termos outro tipo de contrato que nos ajude a ganhar esses empréstimos, para fazer alguma coisa!” - II258T14 (Operadora de loja)

Relativamente ao impacto da situação laboral precária sobre perspetivas de vida a longo prazo, o estudo permite-nos constatar que, tal como referido pela literatura (Bourdieu, 1997; Sá, 2010; Masenya *et al.*, 2017; Carmo e Matias, 2019), parte substancial (71%) da amostra de precários revela dificuldade em idealizar o seu futuro profissional, o que é, de certa forma, condicionado pela insegurança (60,90%) e receio de perda do atual emprego (70,40%):

“Este trabalho é complicado! (...) É muito, muito, muito inseguro!” - ETRA034R3 (Barman)

“Eu não tenho estabilidade no meu serviço! Só trabalho tipo biscate!” - ETRA045R9 (Auxiliar de limpeza)

“...eu vejo muitos colegas que de repente perdem o emprego, é muito instável! A informação que nós temos é que nós, na loja, ficamos 5 anos. Eu já estou com 3, já estou um bocadinho preocupada!” - II276T16 (Operadora de loja)

A estes sentimentos acresce a autoperceção de fraca empregabilidade (presente em 72,20% da amostra) e a presença intermitente, mas persistente, de situações de desemprego (Miller, 2006).

- c) Impacto sobre a Motivação – a literatura (Webster, 1999; Bodibe, 2006; Lewchuck e Dassinger, 2016) considera que o emprego precário pode ter impacto negativo sobre a motivação do trabalhador. O presente estudo permitiu-nos corroborar esta ideia, pois os participantes precários referem

que, face a várias contingências (ambiente tenso, fracas condições de trabalho, etc.), sentem-se pouco motivados no seu quotidiano profissional:

“...esse emprego que eu trabalho agora? Não gosto, só trabalho porque enfim!” - ETRA045R9 (Auxiliar de limpeza)

Por outro lado, recorremos também à avaliação da satisfação dos respondentes em relação ao atual emprego, de onde constatámos que 62,80% de participantes precários sentem-se apenas relativamente satisfeitos ou insatisfeitos (comparativamente aos não precários, que se sentem sobretudo satisfeitos – 48,20%), devido a um conjunto de elementos, nomeadamente:

- A ausência/tipo de contrato (aspeto causador de maior insatisfação na amostra de precários, abrangendo 56,20% da mesma):

“Por causa do contrato que a gente tem, é difícil trabalhar feliz! (...) deixa de ser um emprego seguro! Estamos sempre preocupados porque, a qualquer momento, podemos perder...” - II272T15 (Operador de loja)

- Outros aspetos, que, sendo avaliados independentemente da situação contratual, surgem em consequência desta, como, por exemplo, a insatisfação com a falta de estabilidade no atual emprego (55,60%), com o salário (53,30%), com a inacessibilidade ao financiamento bancário (45,60%) ou com o fraco reconhecimento recebido do empregador (40,80%).

- d) Escolaridade e Formação - a produção científica considera que a escolarização e a formação da força laboral precária tendem a ser relativamente baixas, não só como resultado do *background* familiar/social, como, também, em consequência da parca capacidade económica para financiar os estudos, o que acaba por limitar as perspetivas de obtenção de empregos de melhor qualidade (Rebelo, 2001; Kovács, 2005; Sparreboom e Staneva, 2014; Standing, 2014). Assim, numa situação de emprego precário, havendo investimento em formação, tanto pode haver fraca expectativa de retorno, como podem ocorrer situações de sobrequalificação (Kovács, 2013; Batone, 2020).

Em Moçambique, indicadores relativos aos vários níveis de ensino revelam baixas taxas de conclusão (Machin e Sithoe, 2016), sendo a educação usualmente considerada de fraca qualidade (Webster e Wood, 2005; Wood *et al.*, 2011; Galimberti, 2013; Dibben *et al.*, 2015; Harma, 2016; Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018) e, conseqüentemente, associada a fraco desenvolvimento de competências:

“...nós transformámos a educação num negócio! A educação não é negócio! A educação é um ativo...” – EIMT015

No entanto, o presente estudo demonstra uma realidade parcialmente distinta, uma vez que os participantes precários revelam ser mais escolarizados do que os não precários. Por esta razão, tendem a considerar o atual emprego desfasado das suas qualificações, o que se traduz no referido sentimento de ausência de retorno sobre o investimento²⁰⁷ (Carmo e Matias, 2019; Batone, 2020):

“...não me conformo! Estudei, terminei, então, eh pá, estou a trabalhar! (...) já não estou na limpeza, sou um vendedor, mas ainda não me sinto 100%! [risos]” - ETRA026C10 (Operador de loja, prestes a Licenciarse em Ensino de Filosofia)

“...hoje em dia não há emprego! O que ele [filho] está a fazer, não vai de acordo com o curso dele, aquilo é um biscate! (...) bem, isso são insuficiências do país!” - ETRA014C2 (Operador de loja)

“As coisas estão apertadas, tu acabas fazendo o que tu nem esperas, pela situação do país!” - II089C3 (Operador de empilhadeira)

“Eu tenho cunhados que não fazem nada e são formados em Engenharia Informática (...) é triste, investimos tanto e não estamos a ter retorno!” - II192T3 (Operador de loja)

“O trabalho que faço não tem nada a ver com a minha área de formação!” - II195T4 (Licenciatura em Engenharia Eletrónica e de Telecomunicações, à data, Técnico de social media)

“...por falta de oportunidades, acabamos pegando aquilo que aparece!” - II215T7 (Licenciatura em Estatística, à data, Operadora de call center)

²⁰⁷ Esta constatação contraria a ideia de Sparreboom e Staneva (2014), segundo a qual, em países em desenvolvimento e particularmente na África Austral, o retorno sobre o investimento em educação é elevado. Por sua vez, Jones, S., na intervenção sobre “Transição Escola-Trabalho”, no âmbito da Conferência da UNU-Wider, subjacente ao tema “Rumo à Transformação para um Melhor Trabalho” (Maputo, 11/2019), reforçou a ideia de que, em Moçambique, as expectativas de retorno sobre a educação conduzem a um grande investimento.

“...achámos que devia concorrer a uma instituição de ensino superior, que me garantisse uma estabilidade no futuro (...) o que me veio à mente foi o curso de saúde!” - II231T10 (Licenciatura em Gestão Hospitalar, à data, Operador de call center)

Este desajuste entre a formação e o emprego poderá estar associado ao:

- (i) Desfasamento entre competências oferecidas e requeridas pelo mercado conforme referido tanto pela produção científica (ILO, 1999; em Portugal, por Rebelo, 2001 e Kovács, 2013; na África Subsaariana, por Hilson e Osei, 2014 e em Moçambique, por Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016; Askitas *et al.*, 2018; Martins, 2018), como em entrevistas (EEXP001, EEXP003, EEXP004, EIMT013, EIMT014, EIMT016):

“...o nosso mercado de trabalho não consegue absorver os finalistas universitários! Não consegue absorver! (...) por causa do tipo de cursos que eles estão a frequentar!” – EIMT016

Um mercado laboral com baixa capacidade de geração de emprego torna-se incapaz de absorver a força laboral mais qualificada, o que pode potenciar a aceitação de empregos pouco qualificados, causando sobrequalificação:

“...os que permanecem [no mercado laboral] acabam sendo marginalizados, desempenhando funções fora da sua área de especialização e aceitam oportunidades com péssimas condições de trabalho”.

In Batone (2020), p. 19.

Como forma de ajudar a contornar esta questão, o responsável pelo IFPELAC (EIMT015) revelou-nos que se encontrava em curso o estreitamento de relações com o setor privado, no intuito de assegurar maior adequação dos currículos formativos às necessidades das empresas, estabelecimento de protocolos com entidades internacionais, reforço à formação de formadores, dentre outras iniciativas.

- (ii) Baixo nível de qualificação associado aos graus adquiridos no sistema nacional de ensino, devido à fraca qualidade e deficiências do mesmo, conforme referido pela literatura (Hilson e Osei, 2014; Batone, 2020) e em entrevistas (EEXP001, EEXP003, EIMT014, EIMT015, EIMT016). Situação idêntica foi reportada em Portugal, onde a designada “democratização” do ensino superior esteve na base da oferta de uma força laboral mais instruída, sem que este aumento de qualificação se tivesse necessariamente traduzido em mais emprego (Rebelo, 2001).

Ainda em relação à questão da formação, a literatura considera que, normalmente, os precários veem-se confrontados com uma pressão constante para o desenvolvimento de competências capazes de assegurar a sua flexibilidade no mercado laboral, face à frequente mudança de emprego (Kalleberg, 2009; Grint e Nixon, 2015). Este aspeto foi constatado no presente estudo, tendo os precários demonstrado, comparativamente, maior orientação para o investimento em formação complementar (82,20%), relativamente aos não precários (74,40%). Aliás, a entrevista a um dos responsáveis do INEP (EIMT012) remete-nos à relevância de, num mercado caracterizado por excesso de oferta de força laboral, haver investimento em formação complementar capaz de facilitar e acelerar o enquadramento profissional.

- e) Frustração, Anomia – a literatura discorre sobre a relação entre a situação laboral precária e o desenvolvimento de sentimentos de frustração, ansiedade, anomia e alienação nos trabalhadores que nela se encontram (Giddens, 1997; Kalleberg, 2009; Standing, 2014; Masenya *et al.*, 2017; Carmo e Matias, 2019). No presente estudo, corroboramos algumas destas ideias, conforme atestam os excertos seguintes:

“Eu não desejo esse trabalho para as pessoas! Não desejo este trabalho até ao final da vida!” - ETRA033R3 (Empregada de mesa)

“...achei que estivesse a entrar em depressão! Não é possível que alguém estude e tenha que parar no call center a atender chamadas, e pior: a receber mal!” - II246T11 (Licenciatura em Relações Internacionais e Diplomacia, à data, Operadora de *call center*)

“Não é o setor que eu sonhei para mim!” - II518R26 (Gerente de restauração)

“O trabalho que estou a fazer aqui, qualquer um pode fazer! Este trabalho, a gente acaba engrenando por falta de opção!” - IE177R6 (Empregada de mesa)

Realçamos particularmente que a nível das telecomunicações (mais especificamente no *call center*), quase uniformemente, os participantes reportaram o desenvolvimento, ao longo do tempo, de apatia em relação ao trabalho, devido ao desgaste emocional causado pelo frequente atendimento a clientes insatisfeitos (Carmo e Matias, 2019):

“No início, aquilo atingia-me, mas chegou um período em que eu percebi que os insultos não são para mim!” - II239T11 (Técnico de call center)

“No início sentia-me mal, mas agora é indiferente! (...) a gente recebe tanta patada!” - II268T15 (Operadora de loja)

“...o cliente tem razão! Ele fica com a razão e eu fico indiferente!” – II278T16 (Operador de loja)

“...quando estava a começar, chorei várias vezes e jurei que ia deixar o trabalho, mas depois (...) fiz algumas sessões psicológicas (...) não me posso deixar abalar!” – II273T16 (Operadora de loja)

- f) Impacto sobre a Família - a literatura debruça-se sobre o impacto da situação laboral precária relativamente à família do trabalhador (Webster, 1999; Rebelo, 2001; Bodibe, 2006; Webster *et al.*, 2008, *apud* Kalleberg, 2013; Kalleberg, 2009; Sá, 2010; Kovács, 2013; Kovács *et al.*, 2014; Masenya *et al.*, 2017), ao apresentar o *stress* laboral e a insegurança no emprego como elementos que podem limitar o convívio familiar (devido à sobrecarga de trabalho e combinação de diferentes atividades económicas/profissionais). Neste estudo, por várias vezes o discurso dos participantes referencia limitações no convívio familiar devido ao emprego (horário, regime de folgas, rotatividade de turnos, etc.), que se tornam sobretudo preocupantes quando dificultam ou impossibilitam o convívio com os filhos:

“Os meus filhos estão em casa da minha mãe! (...) só voltam ao sábado, porque domingo tenho folga!” - II498R24 (Auxiliar de limpeza)

“Tenho pouco tempo para ficar com a minha filha! Saí de manhã, ela estava a dormir, hei-de voltar, encontrar [a menina] a dormir! Só a vejo nas folgas e na semana em que entro às 9h!” - II520R26 (Subgerente de restauração, mãe solteira)

“Só tenho um dia de folga, passo a maior parte do tempo a dormir! Como a folga é em dias de semana, o meu marido está a trabalhar e o meu filho está na escola” - II130C8 (Operadora de loja)

“...nem conseguimos ver o desenvolvimento das crianças, porque você chega muito cansada, a mente, o corpo e tudo! É só banho e cama!” - II133C8 (Gerente de loja)

“Eu, mesmo vivendo em família, vivo parecendo que estou a viver sozinho!” - IC074C1 (Operadora de loja, motivo: horário de trabalho)

São também, ligeira e comparativamente, mais os precários (97,60%, em relação aos não precários – 96,60%) que trabalham ao fim de semana, o que também compromete o convívio familiar:

“Nunca participo [em programas familiares], na verdade, por causa de trabalho! Nunca vou a nenhum sítio, estou sempre a trabalhar!” - II496R24 (Copeira)

“Festas familiares é comum [faltar]! Até já nos chamam de «desfamiliarizados»!” - II228T9 (Técnico de call center)

“[Os familiares] dizem «essa aí quando morrer, a empresa dela é que vai-lhe enterrar!” - II405H11 (Cozinheira)

Ainda no âmbito da influência do emprego precário sobre a família do trabalhador, a literatura refere o seu impacto negativo sobre a longevidade dos relacionamentos. Embora nos pudéssemos socorrer das características sociodemográficas apresentadas em 6.2. (são proporcionalmente menos os precários casados/unidos de facto - 52,70%, do que os não precários - 61,10%) teríamos dificuldade em afirmar que tal deriva exclusivamente da situação profissional em que se encontram. No entanto, há alusões nesse sentido:

“Primeiramente [o ex-marido] ele entendia [o trabalho por turnos], mas com o tempo fomos tendo problemas, acabámos nos separando!” - II400H11 (Empregada de mesa)

Em relação ao impacto negativo da precariedade laboral sobre a natalidade, consideramos que, no caso em apreço, talvez seja limitado, uma vez que Moçambique apresenta elevado crescimento demográfico (Klaveren *et al.*, 2009; INE, 2015, 2019; Machin e Sithoe, 2016). No entanto, não podemos deixar de salientar que, conforme dados apresentados em 6.2., neste estudo, os não precários possuem maior número máximo e médio de filhos (2 e 6, respetivamente), em relação aos precários (cuja média de filhos é 1 e o máximo, 4).

Masenya *et al.* (2017) consideram que as consequências do emprego precário tendem a manifestar-se em ciclos intergeracionais. Sentimo-nos limitados em corroborar esta ideia, uma vez que este estudo é pioneiro na temática, abrindo-se uma janela de oportunidade para que estudos futuros possam verificar o impacto da situação laboral aqui constatada em gerações vindouras. Por outro

lado, e embora tenhamos recolhido relevante informação sobre os progenitores e história de vida dos participantes – que nos remetem a situações familiares pouco estruturadas (com incidência de alcoolismo ou poligamia dos progenitores, orfandade, escolarização tardia, dentre outros), não teríamos como inferir sobre o seu impacto direto na atual situação profissional, embora Kovács (2013) aporte subsídios nesse sentido e a literatura considere que:

“... a sociedade atual não mais dota os jovens (...) de recursos sociais, económicos, culturais e morais de que necessitam para trilhar caminhos robustos para a idade adulta (...) estão privados das principais fundações: competências, trabalho, casa e formação de família. As dificuldades que experimentam numa área disseminam-se por outras áreas e têm um efeito debilitante em toda a sua vida.”

In Machin e Sithoe (2016), p. 11, tradução própria.

Para finalizar esta reflexão referente às consequências da precariedade sobre o trabalhador, recordar que, tal como apresentado em 6.2. (Caraterização Geral da Amostra), cerca de 31,40% de precários coabitam em agregados que incluem pais, sogros, irmãos e/ou netos (comparativamente a, proporcionalmente, apenas 25,60% de não precários em situação idêntica), o que evidencia a dificuldade que poderão estar a enfrentar para se autonomizar da família nuclear. Embora a situação profissional não seja, eventualmente, a única variável explicativa deste facto, acreditamos que a ausência de estabilidade profissional contribua para condicionar os planos de constituição de família ou de prossecução de uma vida independente da família nuclear (Sá, 2010; Honwana, 2012; Machin e Sithoe, 2016; Carmo e Matias, 2019).

II. Organização

A análise às potenciais consequências do emprego precário sobre a organização inspira-se em 4 elementos elencados pela produção científica, conforme apresentado no Quadro 9 (*vide* 2.5. – Consequências do Emprego Precário), nomeadamente:

- Segurança no trabalho e benefícios;
- Desempenho organizacional;
- Tensão entre precários e não precários;
- Formação no atual emprego.

Realçamos que, relativamente aos 3 primeiros elementos, recolhemos informação qualitativa para cada grupo de participantes, e sobre o último, recolhemos informação quantitativa e qualitativa, conforme a análise que seguidamente se apresenta:

- a) Segurança no Trabalho e Benefícios – de acordo com a literatura (Kenny e Webster, 1998; Kovács, 2005; Bodibe, 2006; Quinlan 2012; Edralin, 2014), numa situação de emprego precário, há tendência para a ocorrência de acidentes de trabalho, transferência da responsabilidade relativa a benefícios (como a assistência médica) para os próprios trabalhadores e redução de iniciativas de saúde e segurança laboral. A presente investigação demonstra que, embora vários trabalhadores participantes refiram a ocorrência de acidentes de trabalho (consigo ou colegas), existe consenso sobre o apoio prestado pela entidade patronal nestas situações. Contudo, constatámos falta de uniformidade nas respostas relacionadas com o direito à assistência médica e medicamentosa comparticipada por cada empresa, seja porque os procedimentos não são uniformes, ou porque são desconhecidos dos trabalhadores beneficiários.
- b) Desempenho Organizacional – dentre vários aspetos elencados em relação a este tópico, alguns autores consultados (Rebelo, 2001; Kovács, 2005; Carvalho Ferreira, 2016) consideram que a partilha e transferência de conhecimento ou a aprendizagem coletiva encontram-se condicionadas pela rotatividade e instabilidade inerente à força laboral precária. A realidade constatada no terreno demonstra que parte considerável da aprendizagem e formação em contexto organizacional é assegurada pelos próprios trabalhadores, de onde se destacam 2 situações:
 - Aquela em que precários são obrigados a formar trabalhadores não precários recém-contratados, causando-lhes desconforto e desmotivação:

“... eu estava num contrato provisório, mas por cima de mim havia pessoas a ser contratadas! De uma certa maneira, eu tinha que ensinar algumas coisas (...)! E elas ficavam contratadas antes de mim!” - ETRA030C10 (Operadora de loja)

- Aquela em que os precários permanecem (indevidamente) ao serviço da empresa por longos anos (por exemplo, em situação de *outsourcing*) e detêm elevado conhecimento organizacional implícito, que poderá instantaneamente perder-se, devido à natureza temporária do vínculo:

“Mas eu sinto que, por exemplo, quando se trata de loja, eu trago alguma bagagem...” - ETRA066T17 (Operador de loja, precário, à data possuía antiguidade acumulada de 12 anos)

No que tange a aspetos ligados à redução da competitividade e produtividade organizacional a longo prazo, como consequência da instabilidade da força laboral em situação precária, sentimo-nos limitados a inferir sobre tais elementos apenas com base no presente estudo, uma vez que a nossa orientação primordial foi observar a problemática do ponto de vista do trabalhador. Estudos posteriores poderão ter o cuidado de analisar esta questão em profundidade.

- c) Tensão entre precários e não precários – autores consultados (Bodibe, 2006; Breman, 2013) aludem que a coexistência, na mesma organização e função, de trabalhadores em diferentes situações contratuais (precários e não precários) pode propiciar a ocorrência de tensões. Neste estudo, corroboramos esta ideia, uma vez que as diferenças inerentes às respetivas situações laborais causam nítido desconforto às partes:

“... as regras não eram as mesmas! Nós [precários] tínhamos que ficar das 8h até às 20h a trabalhar, enquanto aqueles [não precários] podiam-se trocar! (...) Fim do mês também, quando entrasse o salário deles, nós já não tínhamos aquele dinheiro, porque recebíamos ao sábado. Sentíamos uma grande diferença, doía-nos muito!” - ETRA037C11 (Subgerente de loja)

“Não vou mentir que, por dentro, eu fico um pouco desconfortável! Mas pronto, não há o que fazer!” - ETRA036R4 (Auxiliar de cozinha)

“...o 13.º, suponhamos! Sim, eles têm direito e alguns têm, outros não!” - ETRA041R7 (Operadora de loja)

“...eu não sei se todos aqui temos contratos! Até que eu já perguntei a alguns, uns dizem que sim, outros dizem que não! No entanto, o trabalho é o mesmo...” - ETRA039R6 (Empregada de mesa)

- d) Formação no atual emprego – contrariando parcialmente a literatura (Kovács, 2005; Bodibe, 2006; Standing, 2014), no que tange às restrições à formação de precários, o presente estudo demonstra que estes tendem a beneficiar-se, em maior escala (74,60%), de formação concedida pela empresa, comparativamente aos colegas não precários (63,90%), sendo, inclusive, esta diferença estatisticamente significativa, de acordo com o teste realizado. Contudo, a informação qualitativa recolhida relativamente a esta questão orienta para sistemas informais e não estruturados de formação e aprendizagem em contexto de trabalho, assegurados por colegas mais experientes. Ou seja, não estamos, em todas as situações, face a programas estruturados de formação da força laboral precária.

III. Sociedade

O Quadro 27 resume elementos identificados no presente estudo, que nos remetem a potenciais consequências do emprego precário sobre a sociedade, sob 2 prismas: (i) sobre a comunidade onde o trabalhador se encontra inserido e (ii) sobre a sociedade, num sentido mais amplo.

Quadro 27 – Elementos sobre Potenciais Impactos da Situação Laboral Precária sobre a Sociedade

DESCRIÇÃO			PRECÁRIOS	NÃO PRECÁRIOS
a)	Redes de Apoio ou Suporte Económico	Família direta	+	-
		Amigos	+	-
b)	Menor Engajamento Social		informação qualitativa para cada grupo de participantes	
c)	Irrelevância da Política na Vida dos Indivíduos		+	-
d) Consequências Sociais	Centralidade do Trabalho na Vida		+	-
	Corrupção no Mercado de Trabalho		informação qualitativa para cada grupo de participantes	
	Preferência Profissional Futura	Trabalho p/ conta própria	+	-
		Emprego a tempo inteiro	-	+

Fonte: Elaboração própria

- I. Relativamente ao impacto da precariedade sobre a comunidade, dos diversos elementos apontados pela literatura e resumidos no Quadro 10 (*vide* 2.5. –

Consequências do Emprego Precário), ressaltamos apenas dois, sobre os quais foram recolhidas evidências no presente estudo:

- a) Incapacidade de quebra do ciclo de pobreza (e a influência das redes de apoio ou suporte económico) – os participantes em situação laboral precária referem que, ante dificuldades económicas relacionadas com o emprego (atraso do salário, desemprego, etc.), e conforme explicitado no Quadro 27, transferem algumas das suas responsabilidades para a comunidade (tal como sugerido por Scully, 2016; Carmo e Matias, 2019), aqui representada pela família direta e círculo mais próximo de amigos:

“A minha mãe e o meu pai recebem aquele valor pouco do INSS [pensão]. Juntando com aqueles 2.000 que eu tenho, a gente sobrevive”
- IE176R6 (Motorista)

“É difícil! (...) Eu às vezes peço aos meus colegas: «Dá-me 10!» Trabalho na esplanada, ou limpo os sapatos delas, para poderem dar-me dinheiro de chapa [transporte]! Está a ver? [mostra umas moedas na mão] Isso aqui é de lavar a calça dela [da colega] para poder ter dinheiro de chapa!” - ETRA045R9 (Auxiliar de limpeza)

Consideramos que esta situação amplifica as dificuldades deste núcleo, reproduzindo um ciclo de pobreza (Batone, 2020), quando seria suposto que o acesso ao emprego contribuisse para a redução da pobreza e da desigualdade (ILO, 1999; Edralin, 2014; Masenya *et al.*, 2017).

Para fazer face às contrariedades e dificuldades relacionadas com o salário insuficiente, conforme referido ao longo deste documento, os precários tendem (em maior proporção do que os não precários) a enveredar pela economia informal, desenvolvendo diversos tipos de atividades económicas de pequena dimensão²⁰⁸.

- b) Menor Engajamento Social – são vários os autores (Rebelo, 2001; Kalleberg, 2009; Quinlan, 2012; Freire *et al.*, 2014; Masenya *et al.*, 2017; Carmo e Matias, 2019) que se debruçam sobre o impacto da situação laboral precária no aumento do risco de exclusão e limitações à participação social dos trabalhadores. Informação qualitativa recolhida no âmbito desta investigação evidencia que o escasso tempo disponível (devido à situação de

²⁰⁸ Vide Apêndice 19 – Tabela 18 – Detalhe sobre Atividades para Complemento de Rendimento.

pluriatividade, ao frequente trabalho extraordinário ou ao fim de semana) condiciona a participação e o envolvimento de precários em movimentos comunitários:

“**[Na zona onde vives, sentes-te parte de algum grupo?]** *Neste momento, não!*” - ETRA064R20 (Empregado de mesa)

“**[Na zona onde vive, sente que pertence a algum grupo?]** *Estou há muito tempo na minha zona, mas não!*” - ETRA050T8 (Operadora de call center)

“**[Está envolvido na comunidade onde vive?]** *Não estou totalmente ligado a isso, devido ao tempo!*” - ETRA002H3 (Empregado de mesa)

“*tenho um grupo da igreja, mas agora, por causa de tempo, eu não vou muito!*” - ETRA029C10 (Operadora de loja)

Este é, aliás, um fenómeno referido por Carmo e Matias (2019: 122): “...a precariedade pode frustrar ao ponto de desengajar e isolar os indivíduos”.

II. No que concerne ao impacto da precariedade sobre a sociedade em geral, a literatura (Neilson e Rossiter, 2008; Standing, 2014; Masenya *et al.*, 2017; Carmo e Matias, 2019; Hammer e Ness, 2021) refere a sua influência no aumento da desigualdade, e consequente condicionamento da participação política dos trabalhadores, do exercício da sua cidadania, dentre outros elementos referidos em 2.5. (Consequências do Emprego Precário). A informação recolhida neste estudo remete-nos a:

- c) Irrelevância da política na vida dos indivíduos – a fraca participação política e a perda de legitimidade dos partidos ante a classe trabalhadora encontram eco na literatura (Carvalho Ferreira, 2016; Carmo e Matias, 2019). Este estudo constatou que, de facto, a política é considerada como aspeto pouco ou nada relevante na vida dos trabalhadores participantes, sobretudo precários (68,60% dos quais consideram-na pouco ou nada importante).

“*Já gostei de política, mas hoje não!*” - II280C12 (Operadora de loja)

“**[A política é importante na sua vida?]** *Não me envolvo!*” - II315C20 (Operador de loja)

“**[Política]** *Pode ser importante, mas não tenho tido tempo para acompanhar!*” - II438R11 (Empregada de mesa)

“[Política] Detesto, porque acho que é uma das coisas que faz o país estar assim como está hoje!” - II446R12 (Empregado de mesa)

“Não muda nada na minha vida!” - II378H8 (Rececionista)

- d) Consequências Sociais – o Quadro 27 fornece indícios de que, com todos os elementos que a caracterizam, uma situação laboral precária que se prolongue no tempo poderá contribuir para desenvolver sentimentos de frustração, que, numa situação extrema, poderão propiciar a ocorrência de distúrbios sociais, manifestações ou criminalidade perpetrada por grupos vulneráveis (Klaveren *et al.*, 2009; Feijó, 2011; Harma, 2016; Machin e Sithoe, 2016; Batone, 2020). Alguns dos atores sociais entrevistados no âmbito deste estudo fazem referência a estes elementos:

“...em 7 ou 8 anos, 50% desta população está na idade de pleno emprego (...) Não há emprego para esta gente toda! E eu acho que o Governo já olhou para isso e sabe (...) Temos de abrir-nos ao investimento privado para criar emprego, porque senão, não temos emprego para estas pessoas! E o que é que vai acontecer? Vão para o mercado informal, passar o dia a fumar droga e quando não houver dinheiro, vão para os roubos...” – EIMT010

“...um bloqueio nas condições de trabalho (...) vai gerar outro tipo de tensões (...) Por exemplo: greves não organizadas! Isso acontece e já aconteceu!” – EEXP004

“O emprego é uma questão complexa e vai ser foco de muitas tensões!” – EEXP003

Ainda neste âmbito, consideramos pertinente referir que a escassez de oportunidades adequadas de emprego, em conjugação com outros problemas económicos e sociais que Moçambique enfrenta, pode propiciar o envolvimento de força laboral jovem em conflitos armados, conforme citado noutros estudos sobre a realidade africana (Kenny e Webster, 1998; Hilson e Osei, 2014) e também sobre Moçambique (Klaveren *et al.*, 2009; Harma, 2016; Machin e Sithoe, 2016), situação que, aliás, se tem verificado no norte do país, ao longo dos últimos anos. “A alienação causada pelo desemprego juvenil generalizado pode levar muitos jovens marginalizados a ser arrastados para atividades criminosas e agitação social”, favorecendo, inclusive, o

recrutamento para redes terroristas²⁰⁹ (Machin e Sithoe, 2016: 11, tradução própria).

Este estudo demonstrou a elevada centralidade que o trabalho assume na vida dos trabalhadores participantes, sobretudo dos precários (94,70%), o que nos conduz à reflexão sobre como o emprego precário pode representar uma ameaça à ordem social e moral (Barchiesi, 2008, 2012; Theron, 2010) e, eventualmente, causar um certo caos social:

“...quando um homem não trabalha, está mal!” – II327C21 (Operador de loja)

“Um homem que não trabalha, eu não sei como é que consegue viver!” – II337C22 (Operador de loja)

“...estar em casa não é fácil! O homem, quando amanhece, tem de fazer algo!” - ETRA044R8 (Motorista)

“Não é o dinheiro só que me faz trabalhar! Claro que não ia ficar em casa! Homem que é homem, tem que sair!” - IC076C1 (Operador de loja)

Para terminar esta reflexão sobre os potenciais impactos sociais do emprego precário, alertamos que, conforme reportado pela literatura (Feijó, 2011; Floriano, 2018), os trabalhadores participantes no presente estudo visualizam o mercado laboral em Maputo como restritivo, elitista e de difícil acesso²¹⁰, caracterizado por elevados níveis de corrupção, como atestam os excertos seguintes:

“...no nosso país, é muito difícil ter emprego. Qualquer tipo de emprego, é muito difícil!” – ETRA006H4 (Auxiliar de limpeza)

“Na [grande superfície E] existe um esquema de recrutamento de pessoas! Se a pessoa quer trabalhar, tem de pagar um certo valor [dinheiro]. Depois trabalha uns 6 meses, mandam embora e voltam a meter outra pessoa...” – II079C2 (Operador de loja)

“Você tem que comprar o emprego! Você precisa de dinheiro e ainda tem que comprar o emprego!” – IC114C4 (Operadora de loja)

²⁰⁹ “Grupos Armados recrutam jovens no norte de Moçambique”, notícia de 27/09/2019, divulgada por: <https://www.rfi.fr/pt/mocambique/20180629-grupos-armados-recrutam-jovens-no-norte-de-mocambique-africa-lusofona>; “Moçambique - PR alerta para recrutamento de jovens para grupos armados no centro e norte”, notícia de 27/09/2019, divulgada por: https://www.rtp.pt/noticias/mundo/mocambique-pr-alerta-para-recrutamento-de-jovens-para-grupos-armados-no-centro-e-norte_n1188481.

²¹⁰ Conforme também referido por Taiela, K., na intervenção “Transição Escola-Trabalho”, no âmbito da Conferência da UNU-Wider, subjacente ao tema “Rumo à Transformação para um Melhor Trabalho”, (Maputo, 11/2019).

Este facto concorre para que os participantes ambicionem situações profissionais futuras, sobretudo numa lógica de autoemprego (que em Moçambique é, eminentemente, informal), mais do que numa ótica de emprego a tempo inteiro:

“...eu, de preferência, queria batalhar, ter uns 50.000 [MZN], comprar a minha motorizada, fazer meus deliveries, fazer entregas!” - ETRA043R7 (Cozinheiro)

“[No futuro] Serei diretor da minha própria empresa! Não gostaria de passar a vida a ser humilhado!” - II192T3 (Operador de loja)

“...na cidade de Maputo, as pessoas estão a abrir os olhos, que é mesmo para ver: ou autoemprego, empreendedorismo, ou informal, depois formalizar, tudo para não ficar somente na pobreza!” – EIMT014

Em suma, ao longo deste capítulo foram apresentados os dados empíricos recolhidos no âmbito desta investigação, entre os anos de 2020 e 2021. Esta informação foi analisada e interpretada à luz do quadro teórico exposto nos capítulos 1 a 4, procurando ir ao encontro dos 6 objetivos específicos do estudo e, assim, responder às 8 questões de investigação inicialmente colocadas.

Constatámos que, em diversos elementos, o emprego precário em Maputo, no setor das telecomunicações, hotelaria, restauração e comércio a retalho, apresenta características minimamente alinhadas com a literatura sobre o tema (eminentemente ocidental e referente à realidade de países industrializados), mas que também existem vários elementos distintivos, óbvia e diretamente relacionados com aspetos socioculturais e com o estágio de desenvolvimento económico do país, da cidade em estudo e do respetivo mercado laboral. Ao observar atentamente os dados apresentados, embora sejam efetivas as diferenças entre uma realidade de emprego precária e não precária, conclui-se que, em vários elementos é reduzida a diferença entre uma e outra situação, o que nos leva a concluir sobre uma precariedade persistente e transversal ao próprio mercado laboral, não amenizada pela simples posse de um contrato de trabalho indeterminado. Um dos nossos interlocutores recorda-nos que, mesmo em períodos históricos anteriores, “[a] precariedade do trabalho sempre foi uma constante em Moçambique...” (EIMT015).

Apresentamos, de seguida, as conclusões do estudo, recomendações, limitações e sugestões para pesquisa subsequente.

CONCLUSÕES

Nota Introdutória

A investigação em Ciências Sociais permite a geração de conhecimento relevante sobre realidades sociais (Sarantakos, 1998). Assim, esta dissertação procurou caraterizar e analisar uma realidade social – o emprego precário em Maputo, com particular enfoque para os setores da hotelaria, restauração, comércio a retalho e em pelo menos duas áreas do setor das telecomunicações (lojas e *call center*). A investigação proposta encontrou enquadramento nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas (n.º 1, 8 e 10) e nos desafios preconizados pela OIT, ligados à melhoria da qualidade e combate à pobreza no trabalho. Por outro lado, constatámos estar perante um tópico insuficientemente explorado no domínio científico em causa (seja pela ausência de estudos sistemáticos sobre o mercado de trabalho, bem como pela sua orientação quase exclusiva para o setor agroindustrial e trabalho informal), o que torna o estudo inovador no panorama académico nacional, mas, simultaneamente, estimulante, desafiador e complexo. Assim, propusemo-nos, através desta investigação, iniciar o debate sobre o tema e aprofundar o conhecimento sobre as dinâmicas do mercado laboral na cidade de Maputo.

Longe de qualquer tentativa de generalização, mas antes procurando manter, sempre que possível, a singularidade dos sujeitos participantes na investigação, iniciámos este projeto inspirados por Giddens (1997: 799), que considera que “[u]ma das tarefas principais da investigação sociológica (...) é identificar causas e efeitos” dos fenómenos. Procurámos que o estudo fosse transversal e abrangente, ao caraterizar e descrever a problemática, analisar potenciais causas e tipificar as principais trajetórias profissionais, refletir sobre prováveis consequências, examinar aspetos relevantes da legislação, com base na auscultação de diferentes grupos de intervenientes. Enquanto estudo exploratório, houve um esforço no sentido de abranger tanto componentes objetivas, como subjetivas do fenómeno multifacetado e multidisciplinar que é a precariedade laboral.

Temos noção, conforme refere uma das académicas entrevistadas, que em Moçambique é preciso “...olhar para além da fábrica, da empresa...”

(EEXP004) e analisar o impacto do emprego na vida dos trabalhadores e na redução da pobreza. Fomos, assim, naturalmente conduzidos à combinação de métodos e de técnicas de investigação (Mason, 2002), que culminaram na recolha de relevante e vasta informação quantitativa e qualitativa. Um enriquecedor e (involuntariamente) prolongado trabalho de campo foi realizado, orientado pela ideia de que “...quanto mais intenso e direto for o encontro entre o investigador e os investigados, mais informadas e bem fundamentadas serão as conclusões que se podem extrair” (Giddens, 1997: 812). Seria inverosímil julgar termos alcançado o objetivo em plenitude, mas consideramos ter dado os primeiros passos para o início da discussão e para o preenchimento de um *gap* na investigação científica, em geral, e em Moçambique, em particular.

Neste país, “[o]s empregos do sector formal têm o potencial de melhorar a produtividade e a proteção legal e, portanto, são um dos problemas de desenvolvimento mais urgentes...” (DNEAP, 2018: 78). Por esta razão, o emprego constitui um tema socialmente complexo, tal como sucede noutros países em desenvolvimento, onde há escassez de oportunidades no setor formal, pressão demográfica, crescimento económico deficitário, desemprego, subemprego e consequente incapacidade do tecido empresarial na absorção da força laboral disponível (Jones e Tarp, 2013; Machin e Sithoe, 2016; DNEAP, 2018). Todavia, o fomento ao emprego também não representa uma questão simples, devido à intervenção de múltiplos *stakeholders*, variáveis e políticas (macroeconómica, de ensino/formação, etc.), que, além disso, incluem a necessidade de expansão de sistemas elementares, como os de educação e saúde, capazes de potenciar uma força laboral mais instruída e saudável (ILO, 1999).

Em Moçambique, a relevância socioeconómica que o emprego possui explica o seu uso indevido do ponto de vista político. Documentos de política e manifestos eleitorais são apresentados, contemplando números ambiciosos relativos à geração de emprego: tudo é equacionado numa perspetiva quantitativa de criação de postos de trabalho. Ainda que o primeiro milhão e meio de empregos (prometidos pela anterior legislatura) tivesse sido criado em Moçambique entre 2015 e 2020 (e dúvidas não restam sobre essa questão, uma vez que o número de trabalhadores inscritos na Segurança Social nunca ultrapassou os 500.000), a

questão que se colocaria de seguida seria, indubitavelmente, relativa à qualidade desses empregos e, por conseguinte, sobre o seu impacto na melhoria das condições de vida da população e no alívio da pobreza, num país onde estes indicadores não se têm alterado significativamente ao longo dos anos. O crescimento económico registado em Moçambique em anos consecutivos não se tem refletido consistentemente na melhoria de condições de vida da maior parte da população (Klaveren *et al.*, 2009; Dibben *et al.*, 2015; Machin e Sithoe, 2016; Ibraimo, 2017; Wuyts, 2017). Ainda assim, um novo manifesto eleitoral foi legitimado em 2019 e encontra-se em implementação: foram desta vez prometidos 5 milhões de empregos até 2025, o que, a acontecer, ultrapassaria largamente o potencial gerador de empregos de economias mais desenvolvidas, onde são criados até 300.000 empregos/ano (EIMT013).

Os diferentes atores do mercado laboral participantes desta investigação confirmam a preocupação, sobejamente reportada na literatura, relativamente ao sentido de urgência na alteração da estratégia governamental de desenvolvimento económico que Moçambique tem seguido e que se espera que prossiga nos próximos anos. A orientação para a indústria extrativa de recursos não renováveis, intensiva em tecnologia, possui impacto limitado na geração de emprego (Machin e Sithoe, 2016; WB, 2017; Askitas *et al.*, 2018). Para um dos académicos entrevistados (EEXP003), esta estratégia de desenvolvimento económico, conjugada com o endividamento público, condicionam a capacidade do Estado em providenciar serviços públicos básicos (educação, saúde, transporte), o que aumenta a pressão e o preço dos mesmos, impactando sobre a necessidade de aumento dos salários e, consequentemente, sobre o emprego.

Face ao quadro teórico aportado no capítulo 2, eminentemente baseado na realidade ocidental, consideramos pertinente ressaltar que os indicadores socioeconómicos apresentados no subcapítulo 4.3. (Moçambique e Maputo) clarificam que Moçambique não se trata de uma sociedade pós-industrial. Não se encontram, à data de realização do estudo, evidências de estarmos perante uma realidade Welfarista, como aquela que caracterizou os países ocidentais e, portanto, a precariedade constatada no mercado laboral em Maputo não terá a mesma génese que aquela que é explorada na realidade pós-industrial. Da mesma

forma, os “Precários de Maputo” identificados por este estudo não representam, necessariamente, uma classe social (conforme formulado por Standing, 2014), mas antes uma consequência de todo um conjunto de fatores de vária ordem (históricos, económicos, políticos, demográficos, etc.).

Cientes de que a investigação sobre a problemática que norteou este estudo foi aqui apenas iniciada, neste capítulo final, apresentamos algumas conclusões que procedem dos dados recolhidos e discutidos ao longo deste documento. Deixamos também um conjunto de recomendações, que corporizam o contributo desta investigação, direcionadas a alguns dos principais *stakeholders* sobre a questão do emprego em Moçambique e em Maputo. Por fim, considerámos pertinente enunciar as limitações com que nos deparámos, bem como áreas, questões e temas que, não tendo sido tratados neste estudo, poderão constituir relevante objeto de investigação futura.

Conclusões

No capítulo 6 procurámos contrastar de forma exaustiva, através dos dados recolhidos no âmbito desta investigação, o emprego e a vida dos trabalhadores participantes no estudo, conforme se encontrem em situação laboral precária ou não, segundo as definições comumente assumidas pela literatura. Este exercício permitiu-nos constatar que, de facto, existem em Maputo, e nos setores de atividade em análise, situações de uso (mais ou menos intensivo) de formas de emprego precário, em linha com as alterações ocorridas nas relações laborais a nível mundial (Smith, 1997, 1998; Webster, 2005; Kalleberg, 2009), mas também devido a especificidades ligadas ao atual estágio de desenvolvimento socioeconómico do país. Acreditamos que, em Maputo, tal como reportado pela literatura ocidental (Rodgers, 1989; Kovács, 2003, 2005), a exposição de trabalhadores a situações laborais precárias pode não ser necessariamente orientada por uma lógica de flexibilidade empresarial, mas constituir, sobretudo, um mecanismo de transferência de riscos associados ao trabalho, para o próprio trabalhador, que, por sua vez, demonstra estar pouco informado sobre questões relevantes relativas à vida profissional.

Passamos a resumir, de seguida, um conjunto de considerações finais, orientadas pelos 6 objetivos inicialmente definidos.

Objetivo 1 – Caraterizar o Emprego Precário

No intuito de caraterizar o emprego precário (e, consequentemente, os trabalhadores precários), a investigação preocupou-se também em identificar as formas mais comuns que este assume no mercado formal em Maputo, a nível dos setores de atividade em análise. O estudo concluiu que, no contexto em alusão, o emprego precário vai ao encontro das caraterísticas genericamente elencadas pela literatura: trabalho mal remunerado, inseguro, fraco controlo do trabalhador sobre as condições e ritmo de trabalho, desprovido de proteção social e de representação sindical (ILO, 2016). Observando cada um destes elementos individualmente, constatamos que:

- 1) Remuneração - os trabalhadores em situação laboral precária auferem, comparativamente, um salário médio ligeiramente inferior ao dos não precários: 12.123 MZN (162,53 EUR) < 13.680 MZN (183,40 EUR). Apenas dentre precários foram constatados casos (2,40%) de salário inferior ao mínimo nacional, o que não é surpreendente, numa amostra onde quase 50% dos participantes desconhecem o salário mínimo em vigor no respetivo setor de atividade.

O estudo evidenciou também, que a insegurança no rendimento impele mais de metade dos precários participantes (53,80%) à necessidade de combinar o atual e anteriores empregos com outras atividades (pequenos negócios informais), o que contrasta com os 58,30% de não precários que não o fazem. Acreditamos que este facto demonstra inequivocamente que a situação profissional precária pode condicionar outros elementos da vida pessoal do trabalhador (desgaste físico, tempo de descanso, convívio familiar, etc.). Salientamos, também, que mais de metade da amostra de precários considera o respetivo salário desajustado do custo de vida, face à dificuldade constatada no custeio das suas despesas básicas, quando mais de metade de não precários refere apenas dificuldade em realizar poupança.

2) Insegurança – este estudo demonstrou que os precários sentem-se inseguros em relação ao atual emprego (elemento reportado por quase 61% desta amostra, que contrasta com os 50% de não precários que se sentem seguros), quer seja pela frágil situação contratual em que se encontram, como também devido às responsabilidades familiares que este permite satisfazer. À data de realização do estudo, cerca de 35% de participantes precários encontrava-se empregado sem contrato e 22 destes casos nunca tiveram qualquer contrato de trabalho, apesar de possuírem experiências laborais anteriores. A tipologia (ou ausência) de contrato representa, aliás, o elemento de maior insatisfação com o emprego de parte substancial da amostra de precários (56,20%, o que contrasta radicalmente com os 74,40% de não precários satisfeitos com o contrato atual), superando, inclusive, a insatisfação salarial (53,30%). A insegurança percebida no atual emprego orienta para:

- A percepção de fraca estabilidade, que gera insatisfação entre a amostra de precários (55,50%), quando igual percentagem de não precários revela-se satisfeita com este aspeto;
- A inacessibilidade (e consequente insatisfação, reportada por 45,60% de participantes precários) ao financiamento bancário, derivada da inexistência ou limitação temporal dos contratos.

De acordo com o estudo, é provável que a insegurança dos precários seja ainda agravada por elementos adicionais:

- Mais de metade desta amostra possuía contrato de trabalho em anteriores experiências laborais (inclusive indeterminado), o que nos leva a concluir que, no mercado em referência, a simples posse de um contrato pode não assegurar a expectável estabilidade e segurança na carreira;
- Cerca de 65% desta amostra já viveu experiências de desemprego, inclusive de longa duração (1 a 3 anos - 24,70%).

3) Controlo sobre as condições e ritmo de trabalho - o estudo demonstrou que os participantes precários detêm fraco controlo sobre as condições de trabalho (maioritariamente influenciadas por fatores exógenos, associados à própria atividade). Tendem a sentir-se mais expostos a condições de trabalho consideradas difíceis, bem como a trabalho monótono e pouco complexo,

sobre cujas tarefas e ritmo detêm fraca autonomia. Todos estes elementos remetem-nos à ideia de um trabalho padronizado e pouco desafiante, com óbvio impacto sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores (Rogan *et al.*, 2018). Adicionalmente, foi demonstrado que quase 20% de precários encontravam-se, à data de recolha de dados, em regime de subemprego (trabalhando menos dias ou horas do que o período normal de trabalho), por decisão unilateral do empregador.

- 4) Ausência de proteção social – esta investigação concluiu haver uma deficiente cobertura dos trabalhadores em termos de proteção social, por 3 principais motivos:
 - Porque o mercado de emprego em referência se revela fracamente inspecionado, os participantes (em alguns setores de atividade, mais do que noutros) reportam desvios da sua contribuição à segurança social por parte das respetivas entidades empregadoras;
 - Porque, conforme constatado, ainda constitui prática o emprego sem contrato, mesmo no mercado formal (onde não seria suposto acontecer), o que impede a inscrição e contribuição para a segurança social, limitando o acesso dos trabalhadores aos respetivos benefícios, em caso de necessidade;
 - Porque o acesso à segurança social para trabalhadores cujos contratos são distintos do indeterminado constitui ainda uma realidade recente, num país onde o próprio sistema de segurança social existe há apenas 30 anos e encontra-se ainda muito orientado para o trabalho assalariado por conta de outrem.
- 5) Fraca proteção sindical – os dados são inequívocos relativamente a esta questão: os precários estão pouco esclarecidos ou conscientes sobre o papel dos sindicatos (35% desconhecem por completo o propósito deste tipo de organização), o que explica e é explicado pela baixa taxa de sindicalização que apresentam (20,70%, ainda assim influenciada pela presença relativamente tradicional de movimentos sindicais em determinados setores). Em geral, os precários consideram que as organizações sindicais representam pouco as

preocupações dos trabalhadores e observam-nas como instituições corruptas e dependentes do empregador.

Salientamos que, à exceção do 5.º elemento, os primeiros 4 remetem-nos a uma realidade marcada por elevado poder discricionário do empregador (que decide unilateralmente o salário de quase toda a amostra de precários, que incumpe deliberadamente questões legais, que se abstém de celebrar um contrato, que restringe direitos ao trabalhador), num mercado pouco transparente, caracterizado por elevados índices de corrupção e excesso de oferta de força laboral, ao que acresce o desconhecimento do trabalhador sobre direitos fundamentais inerentes à sua condição profissional.

Além destes aspetos, a investigação permitiu-nos concluir sobre a existência de vários outros elementos distintivos entre a situação laboral precária e não precária, mesmo que nem sempre de forma estatisticamente significativa. Nalguns deles, as nossas constatações vão ao encontro do reportado na literatura, mas, noutros casos, as evidências recolhidas no terreno são contrárias. Corroborando a literatura, constatámos que:

- Os precários possuem menor antiguidade no atual emprego (53,90% encontram-se nele há entre 6 meses e 3 anos) em relação aos não precários e, eventualmente como consequência, possuem mobilidade profissional igualmente mais limitada (66,90% nunca progrediram na carreira) em relação aos não precários;
- A instabilidade característica de experiências laborais precárias manifesta-se na respetiva amostra, que denota o desempenho de diferentes funções ao longo da vida (48,90%), o que não sucede necessariamente aos não precários (cujas alterações de emprego aparentam ser tendencialmente na mesma função). Tal facto poderá estar diretamente ligado à involuntariedade das mudanças de emprego dos precários (35,20% perderam os últimos empregos por motivos alheios à sua vontade), quando as dos não precários resultam sobretudo de iniciativa própria, em razão de melhores oportunidades (35,80%);
- Eventualmente face às necessidades com que se deparam, são, comparativamente, muitos mais os precários que já se sujeitaram a trabalho não remunerado (50,30%) e que demonstram maior propensão à prática de

atividades por conta própria (com ou sem empregados – 41,70%). Este elemento atesta a enorme permeabilidade entre os mercados formal e informal (Scully, 2016) e a frequente transitabilidade dos trabalhadores entre os mesmos, conforme referido no capítulo 1;

- Os precários tendem a percecionar o seu atual emprego como relativamente stressante, quando os não precários consideram-no sobretudo não stressante;
- No que concerne à “exposição a condições de trabalho difíceis”, precários, em oposição a não precários, consideram estar esporadicamente expostos ao barulho, frequentemente sujeitos a altas temperaturas e constantemente expostos (comparativamente, em maior proporção) à realização de movimentos repetitivos com os membros superiores. Nas restantes situações, mesmo quando a perceção dos 2 grupos se enquadra na mesma escala, os precários aparentam estar sempre em situação mais vulnerável (esporadicamente mais expostos à vibração de máquinas, a baixas temperaturas e constantemente mais sujeitos a trabalhar em posição cansativa);
- Os precários podem ser chamados a incorrer em custos para obter o uniforme de que necessitam para trabalhar, facto que não sucede aos não precários (a quem, tendencialmente, a empresa disponibiliza o uniforme completo). Sendo o uniforme um elemento identitário da organização, acaba por distinguir os 2 grupos de trabalhadores. Adicionalmente, em situação de *outsourcing*, apresentámos situações de dissonância, uma vez que os precários envergam o uniforme de empresas às quais efetivamente não pertencem;
- Existe uma diferença significativa no local de prestação de serviço, pois a quase totalidade de não precários trabalha diariamente na empresa a que se encontra contratualmente ligada, quando, no caso dos precários, mais de metade trabalha alocada a empresas-cliente da entidade à qual possui ligação direta. No capítulo 6 apresentámos questões subjetivas ligadas à dissonância causada por esta situação, cuja intensidade aparenta ser proporcional à longevidade da alocação do trabalhador ao mesmo cliente;
- A perceção relativa ao reconhecimento recebido do empregador constitui outro elemento diferenciador da amostra: 40,80% de precários sentem-se

insuficientemente reconhecidos, quando mais de metade da amostra de não precários (54,60%) sente-se satisfeita com o reconhecimento recebido;

- A satisfação com o emprego também distingue as 2 amostras: 45% de precários referem estar apenas relativamente satisfeitos com o atual emprego, quando quase metade da amostra de não precários considera-se satisfeita.

Contrariamente ao reportado na literatura, nesta investigação constatámos que:

- Existe um esforço formativo das empresas sobre os seus trabalhadores, inclusive mais acentuado sobre os precários (76,40%). Apesar desta constatação, apurámos que (i) a referida formação tende a ser sobretudo informal, em contexto de trabalho e assegurada por colegas mais experientes; (ii) no setor das telecomunicações, onde assume um carácter mais estruturado, tal facto pode derivar da diversidade de oferta de produtos e soluções, bem como da necessidade de reforço contínuo de determinados comportamentos, pois as áreas estudadas dedicam-se a tarefas padronizadas;
- Embora a literatura ocidental aborde a precariedade, com particular enfoque para novos ingressos no mercado laboral, este estudo revelou existir, comparativamente, maior proporção de não precários no 1.º emprego (16,90%) do que de precários (11,80%). De qualquer forma, a antiguidade no mercado laboral é muito superior para os não precários (quase 51% trabalham há mais de 10 anos), quando cerca de 56% de precários trabalham há entre 1 e 10 anos;
- O emprego precário nos setores analisados em Maputo ocorre sobretudo em turno fixo (51,50%), quando 57,20% de não precários refere trabalhar em turno rotativo;
- Embora exista, na amostra, um sentimento generalizado relativamente à dificuldade ou incapacidade em vislumbrar o seu futuro profissional a longo prazo, as perspetivas divergem: metade da amostra de precários ambiciona tornar-se efetiva na empresa onde o estudo foi conduzido e onde cerca de 30% ficaria até atingir a idade de reforma, quando 60% de não precários deseja abandoná-la.

Não obstante terem sido elencados vários elementos distintivos entre um e outro grupo de participantes, a realidade constatada no terreno recorda-nos a icónica

frase de Bourdieu (1997: 95, tradução própria): “...a precariedade está em toda a parte, hoje em dia”, bem como a insistência de Neilson e Rossiter (2008) relativamente ao facto de ela constituir sobretudo a norma, e não uma exceção. Assim, apesar da existência efetiva de elementos distintivos, como os que resumimos anteriormente, que demonstram que, regra geral, os precários se encontram em condições de trabalho mais desafiantes, denota existir similaridade entre vários aspetos que caracterizam o emprego precário e não precário. A este respeito, Scully (2016) explica que a classe trabalhadora no Hemisfério Sul sempre apresentou características equiparáveis às do “precariado” de Standing (2014). A grande aproximação entre a situação laboral precária e não precária, neste estudo, leva-nos a concluir sobre uma precariedade transversal ao mercado formal de emprego nos 4 setores que analisámos em Maputo. Concorrem, para esta conclusão, aspetos como:

- O acesso ao atual emprego, que foi indistintamente para os 2 grupos de participantes, feito através de recomendações de terceiros. Este facto fornece indícios sobre um mercado laboral pouco transparente e pouco inteligível;
- A limitada mobilidade profissional na generalidade da amostra (58,60% dos participantes nunca gozaram de qualquer progressão ou promoção no atual emprego);
- A oscilação da situação contratual em anteriores experiências laborais, elemento patente na trajetória de toda a amostra (refira-se, por exemplo, que quase 43% de precários e 46% de não precários encontravam-se, no anterior emprego, em situação precária), assim como a frequente transição entre o mercado formal e informal;
- A fraca disponibilidade de estágios pré-profissionais (extensiva a 64,50% da amostra global) encontra-se patente neste estudo, não obstante a atenção atribuída a esta questão pelas entidades governamentais. Adicionalmente, constatámos que, comparativamente, maior percentagem de participantes não precários (44%) gozou de uma oportunidade de enquadramento profissional pós-estágio, que apenas ocorreu a 32% de precários;
- A motivação para o ingresso no mercado laboral demonstra ser transversal a toda a amostra (em causa, a necessidade de autossustento e sustento familiar);

- Ambos os grupos de participantes (37,20% da amostra global) permaneceram, em média, entre 1 e 3 anos em anteriores experiências laborais;
- Quase 60% da amostra realiza ou já realizou trabalho ocasional, combinado com a atual ou anteriores experiências laborais;
- Independentemente do atual estatuto precário ou não, mais de metade da amostra deste estudo (51,30%) trabalha 6 dias/semana, conforme preconizado por lei. A grande maioria (84,70% da amostra global) trabalha 8 ou mais horas/dia;
- Face aos setores de atividade e funções em análise, não nos surpreende que o trabalho ao fim de semana seja uma realidade transversal (extensiva a 96,90% da amostra global);
- Considerando o baixo nível remuneratório, uma vez que a média salarial da amostra global é de 13.162 MZN (176,46 EUR), é compreensível a perceção de desajuste do salário atual em relação ao custo de vida (manifestada por 74,80% da amostra), independentemente do estatuto do participante. A insatisfação com o salário atual constitui outro elemento comum entre os 2 grupos de respondentes (conforme comprovado estatisticamente). Seria expectável que, ao estudar o mercado formal de emprego, os rendimentos não se encontrassem ao nível de sobrevivência;
- Aparentemente, as funções estudadas nesta investigação, são constituídas por tarefas pouco complexas e monótonas, segundo a perceção genérica dos participantes. Contudo, os precários demonstram encontrar-se mais limitados no que concerne: ao uso esporádico de criatividade em contexto de trabalho, muito limitada possibilidade de alteração da ordem das tarefas e do ritmo de desempenho, exposição mais frequente a *deadlines* restritivos, sensação mais intensa de constante supervisão;
- Toda a amostra revela-se consciente sobre potenciais danos que o atual emprego pode causar à saúde, embora os riscos identificados por cada um dos grupos de participantes estejam diretamente associados às funções mais representativas em cada um deles. Tal facto ocorre, apesar de a literatura (Kalleberg, 2015; ILO, 2016) supor que, pelo menos em emprego estável, o bem-estar, saúde e segurança no trabalho deveriam encontrar-se assegurados.

Adicionalmente, denota-se alguma tendência para que ambos os grupos de participantes trabalhem, mesmo estando doentes, o que é comparativamente mais frequente (40,80%) no caso de precários (não se dissociando, obviamente, da situação de insegurança profissional que percecionam no atual emprego);

- Apesar de o nível de insegurança dos precários revelar-se muito mais acentuado, o receio de perda do atual emprego é transversal à amostra global (61,10%). Ainda assim, o principal motivo deste receio é distinto entre os 2 grupos de participantes: os precários, devido à ausência ou impermanência do contrato, e os não precários, devido a responsabilidades familiares que são salvaguardadas através do atual emprego. Acreditamos que este facto tenha impacto direto na dificuldade reportada por ambos os grupos em perspetivar o seu futuro profissional a médio prazo, sobretudo os precários (46,70%), e pode ser influenciado pela baixa expectativa de empregabilidade futura revelada pela generalidade da amostra (mas, novamente, mais acentuada no caso dos precários – 72,20%). Neste sentido, torna-se perceptível que mais de 60% da globalidade da amostra aspire a uma situação profissional futura de autoemprego;
- O trabalho apresenta-se como elemento central na vida de quase todos os trabalhadores participantes neste estudo, sendo inclusive esta perceção proporcionalmente mais elevada na amostra de precários (94,70%), em relação à de não precários (90,40%). Da mesma forma, o desemprego constitui elemento presente na trajetória profissional de cerca de 55% da amostra global (apesar de ligeiramente mais acentuado no caso dos precários). Independentemente do estatuto (precário ou não), os participantes revelaram fazer uso de idênticas estratégias de combate ao desemprego: consulta a terceiros, candidaturas espontâneas e autoemprego ou trabalho ocasional.

Acreditamos que todos estes elementos ajudam a sustentar a nossa conclusão de que o mercado laboral em Maputo, nos setores de atividade analisados, é caracterizado por uma precariedade que é, em vários aspetos, independente do vínculo que os trabalhadores detêm com a respetiva entidade empregadora. A estes, adicionamos outros 2 aspetos que reforçam a nossa conclusão:

- a) O setor empresarial em Maputo é maioritariamente constituído por PME's (INE, 2017; DNEAP, 2018), que apresentam menor taxa de emprego formal do que empresas de maior dimensão e antiguidade (Machin e Sithoe, 2016). Este tipo de organização está naturalmente mais sujeito a situações de insolvência (Conselho de Ministros, 2006), perante as quais possuir ou não contrato indeterminado, ainda que possa conceder direito a indemnização, pouco influencia o sentimento comum de insegurança, partilhado por precários e não precários;
- b) Apesar de os estudos anteriores sobre trabalho e emprego em Moçambique e em Maputo (Miller, 2006; Klaveren *et al.*, 2009; Galimberti, 2013; Machin e Sithoe, 2016; Floriano, 2018) não constituírem reflexões específicas sobre precariedade laboral, reportam elementos muito próximos aos que esta investigação constatou. Este facto recorda-nos que:
 - i. A OIT (ILO, 2016) considera que o emprego pode ser precário, mesmo que o trabalhador não se encontre numa forma de emprego precária, dependendo dos atributos que o caracterizam;
 - ii. Kalleberg (2009) observa a precariedade como uma característica transversal nas relações de emprego.

Assim, aos académicos em Moçambique coloca-se o desafio de iniciar o debate e a reflexão, a nível do mercado formal de emprego, sobre dicotomias profissionais mais ajustadas à realidade nacional e que, eventualmente, passam por discutir se a distinção comum entre precários e não precários se mantém pertinente²¹¹, tendo presente a necessidade de se evitar problematizar a questão num quadro teórico e concetual ocidental (Webster, 2005; Barchiesi, 2008; Arnold e Bongiovi, 2013; Kenny, 2016; Scully, 2016; Rogan *et al.*, 2018). A investigação permitiu perceber que, eventualmente, existe uma multiplicidade de sentidos de precariedade (na forma como ela é vivenciada nos Hemisférios Norte e Sul), pelo que determinados conceitos ocidentais podem não se aplicar à realidade de países em desenvolvimento, como é o caso de Moçambique. Advém daí a responsabilidade da respetiva

²¹¹ Pois, conforme nos recorda Scully (2016: 166, tradução própria), “[n]o sul, a estrutura de classes não pode ser facilmente dividida entre aqueles que têm acesso a salários seguros e proteção social e aqueles que são precários”.

comunidade académica relativamente à necessidade de desenvolver conceitos mais ajustados à realidade local.

Ainda no intuito de caracterização do emprego precário, questionámo-nos sobre as principais formas que este pode assumir no mercado formal em Maputo, nos setores de atividade em estudo. A investigação demonstrou que as diferentes formas de emprego precário possuem particular representatividade em cada setor. Adicionalmente, concluímos que, face ao impacto que apresentam sobre a vida do trabalhador:

- Faz sentido, em Moçambique, tal como provavelmente noutros países em desenvolvimento, considerar que a principal forma de precarização da relação laboral é representada pelo emprego sem contrato. Neste estudo, 35% da amostra de precários encontrava-se nesta situação, que é extensiva a outras experiências anteriores dos participantes (inclusive de quase 50% dos que atualmente já se encontram em situação laboral não precária). A ausência de contrato de trabalho priva o trabalhador de proteção social e impede o usufruto de outros direitos laborais básicos, além do impacto sobre a vida pessoal e perspetivas profissionais. Esta revelou ser uma realidade mais prevalecente na restauração;
- A 2.^a forma mais relevante de emprego precário é representada pelo contrato a termo (certo e incerto). Apesar da presença relativamente limitada no histórico profissional dos participantes, a contratação a termo incerto abrangia, à data do trabalho de campo, cerca de 33,7% de precários, com ligação contratual a uma ETT, cedidos em regime de *outsourcing*. O estudo demonstrou que esta tipologia contratual, que submete os trabalhadores a elevado nível de insegurança em relação ao seu futuro profissional, tem sido usada para encobrir reais situações de trabalho contínuo e permanente, cujos ocupantes possuem, inclusive, elevada antiguidade. Apresenta particular representatividade nas telecomunicações.

A contratação a termo certo, apesar de abranger apenas 11,80% da amostra de precários à data do estudo, demonstrou ter constituído realidade presente ao longo da trajetória profissional dos participantes (independentemente do atual

estatuto precário ou não), justificada de várias formas pelos respetivos empregadores. Trata-se de uma tipologia contratual com particular representatividade na restauração;

- Em terceiro lugar referimos o *outsourcing*, situação em que se encontravam 14,80% de participantes precários, que detinham contratos indeterminados com uma ETT, mas encontravam-se cedidos a empresas-cliente. O estudo constatou a existência de relações laborais que extravasam os pressupostos legais definidos para esta tipologia contratual, encobrindo necessidades que são efetivamente permanentes e contínuas (e não temporárias, como supõe a cedência de trabalhadores). O comércio a retalho concentra a maioria de precários nesta situação;
- Por último, identificámos ainda 4,73% de participantes em regime de prestação de serviço. À exceção dos reformados, com quem nada obsta à celebração deste tipo de contrato, nos restantes casos, o CPS também encobre situações de trabalho permanente e contínuo, não se registando nenhuma das características expectáveis de um regime laboral desta natureza, o que nos remete a “falso trabalho independente”, como é designado pela literatura (Rodgers, 1989; Kovács, 2004, 2005; Bodibe, 2006; Standing, 2014; ILO, 2016). As telecomunicações concentram metade dos precários nestas condições.

Objetivo 2 – Identificar e tipificar trajetórias de emprego precário

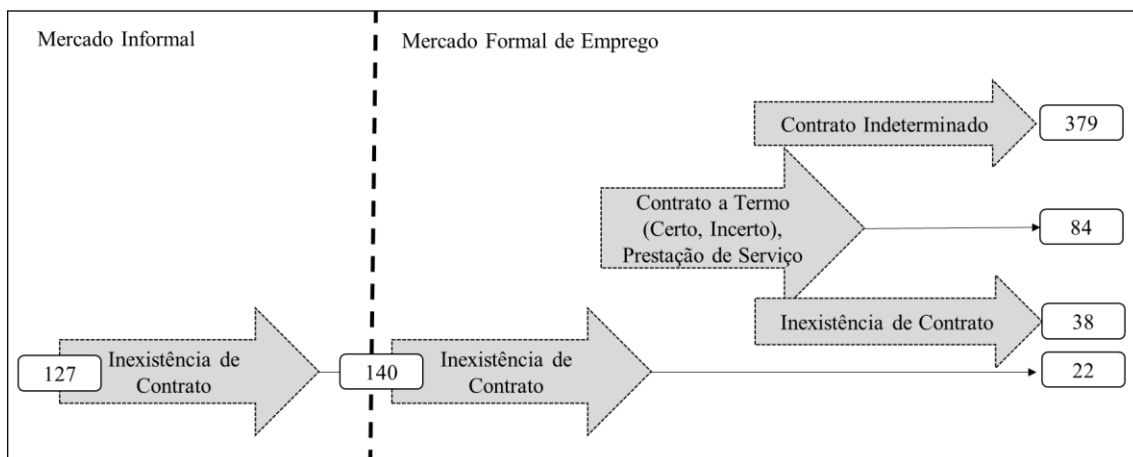
A investigação propôs-se analisar (i) as diversas estratégias usadas pelos precários no mercado formal de emprego, bem como (ii) as trajetórias profissionais de todos os participantes, de modo a perceber sobre a existência de “percursos profissionais-tipo”, que nos permitissem compreender se a situação laboral precária representa um elemento transitório ou permanente na vida dos trabalhadores.

Relativamente às estratégias de que os precários se servem no mercado laboral, concluímos que a situação profissional em que se encontram pode ser resultado de se sujeitarem e submeterem a determinadas situações ou fazerem uso de certas estratégias de mobilidade, como, por exemplo: aceder a novas oportunidades

através de recomendações de terceiros; aceitar empregos desajustados da sua formação, não obstante o elevado investimento (inclusive em formação complementar) que nela colocam; trabalhar em subemprego ou em funções cujo potencial de aprendizagem é fraco; sem contrato ou em situações contratuais discordantes das suas expectativas profissionais, com limitada mobilidade profissional; auferindo um salário inferior ao dos não precários (que pode, inclusive, encontrar-se abaixo do mínimo nacional) e que nem sequer se revela suficiente para custear as despesas básicas; estar esporádica ou frequentemente mais exposto a condições de trabalho difíceis, tarefas monótonas e de fraca complexidade, pouco criativas e pouco autónomas, com impacto sobre a sua saúde e bem-estar; sujeitar-se a trabalho stressante, sob intensa vigilância e várias linhas de supervisão; operar sem representação sindical e mover-se no mercado laboral sem orientação de carreira, entre vagas disponíveis e frequentes situações de desemprego. A estes elementos combinam-se as características do próprio mercado formal de emprego, nomeadamente a escassez de oportunidades, o excesso de oferta de força de trabalho, a que acrescem a falta de transparência, a assimetria de informação, a corrupção, dentre outros aspetos que nos foram transmitidos pelos vários interlocutores entrevistados.

No que concerne à identificação de trajetórias profissionais, constatámos a existência de 5 principais: precariedade permanente, regressão, oscilação, melhoria e estabilidade contratual. Realçamos que, num cenário como Maputo, caracterizado por desemprego, subemprego e por um setor formal tão restrito, identificar as principais trajetórias da amostra constituía, à partida, uma tarefa complexa. Recuperamos a Figura 5 (apresentada em 6.4.2.), que ilustra o que designamos por “trajetória-padrão”.

Figura 5 – Trajetória Profissional Modelo



Fonte: Elaboração própria

Legenda: Número de casos identificados na investigação

A Figura 5 resume e simplifica as 3 principais possibilidades com que os trabalhadores participantes neste estudo, se depararam: encontrar estabilidade contratual; viver precário, detendo um contrato laboral distinto do indeterminado; trabalhar sem qualquer vínculo contratual, ainda que no mercado formal de emprego. Ademais, esta investigação deixou claro que a trajetória depende essencialmente das lentes de quem a observa e da tônica do discurso de quem a transmite. Em Maputo, situações de desemprego confundem-se frequentemente com períodos de trabalho informal, assim como uma vida profissional sem contrato poderia facilmente confundir-se com a ausência de emprego. Várias destas vivências teriam sido impercetíveis sem a combinação de métodos (qualitativos e quantitativos), sem uma presença intensa no terreno e sem um posterior e cuidadoso processo de escuta, transcrição e análise de dados, como o que foi realizado.

Ao iniciarmos esta investigação, questionámo-nos sobre se, em percursos profissionais marcados pela precariedade, existiria mobilidade ascendente ou se eles constituiriam um ciclo de empregos precários. Com base nesta amostra, somos remetidos à ideia “quantitativa” de que existe probabilidade de melhoria na situação profissional do trabalhador ao longo do tempo (aqui analisada exclusivamente em função da situação contratual), conforme ocorreu em cerca de 47,40% dos casos. Ou seja, a precariedade poderá apresentar-se como um elemento transitório ao longo da vida profissional dos trabalhadores, sendo

possível quebrar o ciclo. Contudo, não podemos ignorar o facto de quase 33% dos percursos profissionais dos participantes terem sido marcados por oscilação, regressão contratual ou precariedade permanente, ao que acresce o receio sobre o futuro profissional que, sendo transversal a toda a amostra, reforça a ideia de uma precariedade inerente ao próprio mercado.

Este estudo constatou ainda que, pelas razões elencadas em 4.2.1. (O Emprego Precário no Hemisfério Sul – Diferentes Perspetivas), o designado “emprego estável” não constitui, efetivamente, uma realidade predominante em Maputo (presente em menos de 20% dos casos), nos setores de atividade analisados. Apesar de termos também constatado divergências em relação ao modelo de percursos profissionais concebido por Kovács (2013), devido a especificidades dos contextos de ambos os estudos e às variáveis usadas na tipificação de trajetórias na presente investigação, no capítulo 6 procurámos, ainda assim, apresentar possíveis correspondências com as categorias de trajetória por nós identificadas.

Objetivo 3 – Identificar causas da precariedade laboral

Esta investigação recolheu, indiretamente, dados referentes a elementos que entendemos capazes de potenciar ou influenciar o trabalhador a aceitar ou sujeitar-se a uma situação laboral precária. Estes foram agrupados em 5 categorias, quer digam respeito a: variáveis demográficas, aspetos relacionados com o mercado de trabalho, com o emprego atual e com o anterior, com anteriores situações de desemprego e com perceções e crenças do trabalhador sobre a sua vida profissional.

O teste estatístico (Qui-quadrado de Pearson) aplicado ao conjunto de variáveis demográficas demonstrou com clareza que ser jovem, casado (ou unido de facto), ter descendentes e investir em formação superior e complementar podem influenciar ou condicionar a aceitação de um emprego precário. Da mesma forma, o ingresso no mercado laboral em idade bastante jovem (onde se inclui trabalho infantil), em busca de autossustento e a indisponibilidade de estágios no início da vida profissional também podem condicionar o trabalhador a aceitar um emprego precário, na expectativa de melhoria ao longo do tempo.

O setor em que o trabalhador se emprega (onde se destacam as telecomunicações e o recurso “estratégico” ao *outsourcing* ou a restauração e o recurso intensivo ao emprego sem contrato), a forma como acede ao emprego (por recomendação ou candidatura a ETT), a sua baixa antiguidade e a perspetiva otimista sobre a empresa, acoplada à ambição de fazer carreira, podem condicioná-lo a aceitar empregos precários, perspetivando uma situação profissional futura mais estável. O facto de estes empregos serem inseguros, pouco complexos, monótonos e caracterizados por relativa exposição a condições de trabalho difíceis, pode potenciar a rotatividade e a sucessão de empregos com as mesmas características, condicionando o trabalhador a um ciclo de precariedade.

A anterior exposição da maioria de precários a uma situação profissional marcada pela ausência de contrato ou por contratos distintos do indeterminado, combinada com os cerca de 40% que perderam involuntariamente o anterior emprego, poderá ter influenciado a sua decisão de aceitar o atual emprego precário. Adicionalmente, o facto de 65% dos precários terem passado por pelo menos uma situação de desemprego, onde podem ter permanecido entre 6 meses a 3 anos e da qual saíram primordialmente por intervenção de terceiros, também ajuda a compreender o facto de terem aceitado o atual emprego precário.

Por fim, a elevada centralidade que o trabalho possui na vida dos precários, contrasta com a sua baixa perspetiva de empregabilidade, com a incapacidade de perspetivar o futuro profissional a médio prazo e com a avaliação sobre a sua própria trajetória profissional (lenta ou estagnada). Acreditamos que todos estes aspetos, que fortalecem o sentimento de insegurança no emprego, podem condicionar o trabalhador à aceitação de uma ou sucessivas ofertas de emprego precário.

Objetivo 4 – Avaliar a qualidade do emprego

Nesta investigação, propusemo-nos avaliar a qualidade do emprego nos setores de atividade estudados, através de um conjunto de indicadores inspirados pela revisão bibliográfica, apesar de estarmos cientes da necessidade de adequação do conceito à realidade de cada país. Contudo, guiou-nos a ideia de que, à

partida, o emprego precário não se enquadra na noção de trabalho digno da OIT (ILO, 1999; Edralin, 2014).

Desta análise resultou a conclusão de que, com base na amostra, as áreas estudadas no setor das telecomunicações (*call center* e lojas), bem como o setor da restauração, apresentam indícios de oferecer emprego de menor qualidade em relação ao comércio a retalho e à hotelaria. Dentre vários elementos que concorrem para esta conclusão, ressaltam: o emprego em contrato distinto do indeterminado ou sem contrato, a percepção de inadequação do emprego à formação do trabalhador, a baixa remuneração, a exposição (constante ou esporádica) a condições de trabalho consideradas difíceis, a insatisfação com o emprego e a insegurança que este transmite. Inversamente, a hotelaria apresentou-se como o setor com melhores indícios relativamente à qualidade do emprego, embora acreditemos que este resultado possa ter sido condicionado pelas características dos trabalhadores selecionados pelas respetivas hierarquias para participar no estudo (sindicalizados, detentores de elevada antiguidade, em situação de estabilidade contratual, gozando de satisfação e segurança no emprego).

Considerando o mesmo conjunto de indicadores, os empregos em situação laboral precária também demonstram inequivocamente possuir menor qualidade. Para esta conclusão concorrem: a incidência de emprego sem contrato, a remuneração relativamente inferior à dos não precários, o registo de salários abaixo do mínimo nacional, a incapacidade de custeio de despesas básicas apenas com recurso ao salário (que conduz à necessidade de combinar o emprego com outras atividades económicas), a limitada mobilidade profissional, o trabalho stressante, em condições difíceis, com fraca representação sindical. Torna-se assim perceptível a elevada insatisfação, bem como a insegurança e o receio que os precários possuem de perder o atual emprego.

Além destes elementos, recolhemos informação qualitativa adicional, referente a práticas capazes de comprometer a qualidade do emprego: o desvio de contribuições à segurança social, a falta de uniformidade nos procedimentos para usufruto de alguns direitos (por exemplo, à assistência médica e medicamentosa comparticipada pela empresa) e acesso a benefícios. Acrescentamos ainda que

diferentes interlocutores entrevistados no âmbito desta investigação, frisaram a sua perceção relativamente ao clima de corrupção, extorsão e burlas que caracterizam o mercado laboral em Maputo e em Moçambique, situações que julgamos que também comprometem a qualidade do emprego.

Objetivo 5 – Analisar o papel da legislação

A análise efetuada à Legislação Laboral moçambicana denota que esta consegue ser bastante abrangente. Contudo, a presente investigação constatou a sua fraca implementação, seja por incapacidade das entidades formalmente indigitadas para este efeito (por escassez de recursos e meios, deficiência/ineficácia dos mecanismos de controlo, corrupção prevalecente no seio destas entidades, etc.), como também devido à improbidade que caracteriza a ligação entre o poder político e o setor empresarial. A esta situação acrescem graves e contínuas violações à lei, num mercado transversalmente caracterizado por séria impunidade e onde o poder do empregador se encontra altamente desnivelado em relação ao do trabalhador, por motivos relacionados com ambos os lados do mercado: excesso de oferta de força de trabalho jovem, pouco qualificada ou com qualificações desajustadas das necessidades do mercado, bem como o limitado crescimento económico do país (com consequências diretas sobre a dimensão do setor formal e oportunidades de emprego). Concluímos que este cenário tem impacto na limitada oferta de um conjunto de condições de trabalho que, de uma forma geral, se manifesta transversalmente sobre toda a amostra, embora com particular ênfase sobre os participantes precários.

Ao longo desta investigação, recolhemos evidências de que se mantêm em Maputo, nos setores de atividade analisados, práticas à margem da lei, como seja o pagamento de salários abaixo do mínimo nacional (apenas registados na amostra de precários), sendo este, por si só, suficientemente desajustado do real custo de vida do país e da cidade em causa. Adicionalmente, constatámos que nem todas as organizações estudadas facultam os subsídios legalmente previstos ou outros intrinsecamente ligados às funções desempenhadas pelos trabalhadores. Verificámos, também, a prática de regimes de trabalho cuja carga horária compromete o descanso do trabalhador e a conciliação entre a sua vida

profissional e familiar (como é o caso extremo do trabalho por 13 dias consecutivos, seguidos de uma folga).

Embora tivéssemos restringido a nossa análise ao mercado formal, constatámos situações de emprego sem contrato (abrangendo 35% da amostra de precários, completamente desprovida de proteção social) e várias outras irregularidades relacionadas com as tipologias contratuais a que são sujeitos os participantes precários. Estas relacionam-se com o uso abusivo de contratos distintos do indeterminado (embora visem suprir necessidades de carácter permanente nas respetivas empresas), despedimento e recontração fictícios (usados para ocultar a longa vigência da relação laboral entre as partes), recurso intensivo ao *outsourcing* de trabalhadores que são permanentemente alocados à mesma empresa-cliente e grande instabilidade (vivenciada do ponto de vista profissional e pessoal) em caso de cessação contratual entre ETTs e empresa-cliente.

Apesar de se encontrar legalmente previsto, as evidências indicam a ausência de descrição de tarefas no contrato de trabalho (que potencia o abuso de poder por parte do empregador), o recurso (diário, em alguns casos) excessivo ao que deveria constituir trabalho extraordinário (nem sempre devidamente remunerado ou recompensado), despedimentos sem aviso prévio (reportados como prática comum tanto no emprego atual, como em anteriores experiências laborais), fraca disponibilidade de estágios pré-profissionais (muitas vezes pautados por práticas abusivas por parte dos empregadores e fraca possibilidade de integração de estagiários nos quadros). Verificámos, ainda, uma perceção consensual e generalizada entre diferentes grupos de interlocutores sobre o elevado nível de corrupção prevalecente em entidades cujo papel deveria ser o de garantir a eficaz implementação da Lei Laboral e a legalidade no mercado de trabalho.

Objetivo 6 – Refletir sobre potenciais impactos sociais

Considerando a nossa ambição de realizar um estudo transversal sobre a problemática do emprego precário, acreditámos que o mesmo se completaria com uma reflexão sobre potenciais consequências de uma situação laboral precária que se prolongue no tempo. Inspirada na literatura, esta análise centrou-

se em 3 eixos: consequências sobre o trabalhador e sua família, sobre a organização e sobre a sociedade.

De acordo com a literatura, as consequências do emprego precário sobre o trabalhador remetem-nos:

- (a) Ao impacto do nível de *stress* causado pela situação de insegurança no emprego, devido a características e condições inerentes ao próprio trabalho. A presente investigação recolheu evidências neste sentido;
- (b) À instabilidade no rendimento dos precários, que impacta sobre a sua (baixa) satisfação com o nível de vida, dificultando o estabelecimento e alcance de objetivos pessoais ou profissionais a longo prazo, o que, em última instância, pode traduzir-se em situações de endividamento. Os dados recolhidos no terreno também nos permitiram corroborar esta ideia;
- (c) Ao impacto da situação profissional sobre a (baixa) motivação do trabalhador, que se traduz num elevado nível de insatisfação com diversos aspetos relacionados com o estatuto laboral precário, bem como sobre o potencial desenvolvimento de sentimentos de frustração, anomia e apatia. O estudo realizado vai ao encontro de todos estes pressupostos;
- (d) Ao impacto da precariedade sobre a escolaridade e formação dos trabalhadores. Contrariamente ao afirmado pela literatura, a investigação constatou que a amostra de precários em causa denota algum desajuste entre a escolaridade/formação e a função atualmente ocupada (especificamente no sentido de sobrequalificação). Assim, o estudo realizado em Maputo impele-nos à conclusão de estarmos face a uma precariedade convergente em 2 extremos: no extremo mais tradicional, onde o fenómeno é associado à subqualificação, mas sobretudo à sobrequalificação, onde a estrutura produtiva é incapaz de absorver força laboral supostamente mais capacitada (tal como constatado em Moçambique por Batone, 2020).

Neste estudo, pudemos observar que, tal como referenciado pela literatura, as consequências da precariedade são extensivas à família do trabalhador, uma vez que determinadas características do emprego acabam por impactar sobre a vida familiar e condicionam planos pessoais, ao atrasar ou adiar a concretização de responsabilidades sociais e a autonomização financeira.

No que concerne ao impacto da precariedade sobre a organização, consideramos que, embora numa lógica de curto prazo, as organizações possam visualizar a precarização laboral como elemento impulsionador da redução de custos e da adequação/flexibilização da força laboral à procura, as consequências a longo prazo tendem a condicionar processos organizacionais profundos e relevantes, como a partilha e transferência de conhecimento, colocar em causa a memória institucional e o ambiente de trabalho. Este estudo constatou, tal como referido na literatura, focos de tensão entre precários e não precários que ocupam funções idênticas (mas gozam de direitos diferentes).

Por fim, refletimos sobre potenciais consequências do emprego precário sobre a sociedade, observada não só do ponto de vista da comunidade onde o trabalhador se insere, mas também, de um ponto de vista mais amplo. Esta análise considerou aspetos como a reprodução do ciclo de pobreza entre o núcleo mais próximo do trabalhador e a sua menor participação política e social. O estudo ofereceu-nos também alguns *insights* sobre potenciais consequências sociais decorrentes de uma situação laboral precária prolongada (como distúrbios sociais, criminalidade e, em última instância, a expansão do terrorismo, conforme se observa em determinadas zonas do país), pois, apesar de o emprego constituir um elemento extremamente importante na vida dos trabalhadores precários, o mercado laboral formal em Maputo é perçecionado, pelos próprios, como elitista, restrito e caracterizado por práticas por vezes desajustadas da lei.

O subcapítulo que se segue sintetiza algumas recomendações dirigidas aos principais *stakeholders* do mercado laboral em Maputo e em Moçambique.

Recomendações

Questionámo-nos, ao longo desta investigação, sobre a existência de caminhos alternativos à problemática da precariedade laboral. Julgamos que Kalleberg (2009: 18, tradução própria) resume esta preocupação: “As mudanças estruturais que conduziram a relações de emprego e trabalho precário não são fixas, nem são consequências irreversíveis ou inevitáveis das forças económicas” (visão igualmente partilhada por Carmo e Matias, 2019, e patente nas recomendações apresentadas por Veloso, 2017). Assim, a preocupação com a emissão de

recomendações foi, nesta investigação, inspirada pela tentativa de construção de um estudo sociológico cujos resultados interessassem não somente à comunidade académica, mas também a órgãos e membros da sociedade estudada (Giddens, 1997; Kalleberg, 2009).

A investigação concluiu que qualquer intervenção sobre temas ligados ao emprego em Moçambique carece de uma ação conjunta de diferentes *stakeholders* envolvidos na problemática. É relevante que a elaboração de políticas relativas ao trabalho e ao emprego no país siga uma linha orientadora clara, persiga uma abordagem multidisciplinar e inclua os diferentes atores sociais, com vista à maximização de esforços e resultados. De acordo com as entrevistas a alguns académicos (EEXP003, EEXP004) e com a literatura (Machin e Sithoe, 2016; Ali *et al.*, 2019), abundam, em Moçambique, documentos de política e estratégias com referência a questões ligadas ao emprego, que apresentam desconexões, descontinuidades entre si e, em última instância, débil implementação. Por outro lado, a questão do emprego não poderá ser resolvida dissociada da estratégia de desenvolvimento económico do país:

“Pensar na expansão do emprego implica pensar no que é que a gente faz dentro da economia! Não só procurar soluções para o desemprego, mas que implicações isso tem para os nossos padrões de investimento, para os padrões económicos... Enquanto tivermos uma economia que é tão focada no complexo mineral-energético, não vamos tratar do problema do emprego! Vamos agravá-lo!” – EEXP003

O processo de auscultação de diferentes entidades deixou transparecer a ideia de falta de diálogo entre as diversas instituições que operam no e sobre o mercado laboral em Moçambique. A título de exemplo, as entrevistas revelaram que o OMT (EIMT016) tem a perceção de que o Banco Mundial não é favorável ao trabalho informal, mas esta entidade (EIMT009) elucidou-nos sobre a existência, à data, de estudos em curso sobre esta temática. Outra conclusão a que chegámos pela auscultação de diferentes interlocutores foi a de que vários atores do mercado de trabalho desconhecem a existência efetiva de incentivos do Governo à implementação de medidas ativas de fomento ao emprego²¹², que ou não estão

²¹² Relativamente a esta questão, não nos cingiríamos apenas aos estágios, mas, tal como referido na entrevista ao responsável da OIT em Moçambique (EIMT015), também, por exemplo, à necessidade de divulgação das vantagens inerentes à proteção social para trabalhadores em diferentes regimes profissionais.

devidamente disseminadas pelo público-alvo, ou não se encontram ajustadas ao impacto que pretendem ter.

As entrevistas a instituições e entidades com projetos em curso no mercado de trabalho em Moçambique revelam a preocupação partilhada entre o Governo e respetivos parceiros internacionais (WB, DFID, OIT, etc.), relativamente ao desenvolvimento de projetos que visam a melhoria da empregabilidade (com particular enfoque para jovens e mulheres), através do desenvolvimento de habilidades e difusão de estágios. Contudo, a realidade constatada no terreno demonstra ainda limitações nesta pretensão.

Compilamos neste subcapítulo, e passamos a apresentar, um conjunto de recomendações que emergiram do estudo realizado, dirigidas a quatro importantes *stakeholders* do mercado de emprego em Maputo: Governo, setor empresarial, sindicatos e sociedade civil.

Recomendações dirigidas ao Governo de Moçambique e Instituições Públicas

A responsabilidade de iniciar uma reflexão que poderá fornecer *inputs* para políticas públicas, especificamente orientadas para a realidade estudada (Kalleberg, 2009), também norteou a presente investigação.

Constitui entendimento da literatura que o Estado possui a prerrogativa de intervir no mercado laboral através de políticas, regulação e segurança social (Hammer e Ness, 2021). Neste sentido, o estudo realizado permite-nos identificar temas cuja discussão mais aprofundada seria pertinente no seio do GdM (englobando aqui as várias entidades e instituições que lidam com a questão do emprego, trabalho e temas conexos), no que concerne a:

- a) Lei Laboral – apesar de ser considerada abrangente, a atual Lei Laboral ainda se encontra sobretudo orientada numa lógica de “emprego estável”, pelo que carece de atualização e de maior detalhe sobre outras formas de emprego que já constituem realidade em Moçambique. Tal facto permitirá ampliar a proteção sobre o trabalhador, que, sendo o elo mais fraco da relação laboral, perante as condições em que é colocado em Maputo (e, eventualmente noutras partes do país), encontra-se frequentemente desprotegido.

- b) Reforço do poder inspetivo - porque a investigação sugere um clima de impunidade em relação a violações à lei e aos direitos do trabalhador, sugerimos o reforço do poder inspetivo do Estado, pois urge disciplinar o mercado de trabalho e reforçar a implementação da Lei Laboral. A este respeito, citamos Rebelo (2001: 378), que considera que:

“...as políticas públicas de controlo da precariedade pressupõem uma transformação de fundo nas atitudes dos actores [sic] que intervêm nestes processos, a começar pelos organismos estatais especialmente vocacionados para os problemas do mercado de trabalho”.

Situações reportadas ao longo deste estudo, remetem a um mercado laboral fracamente inspecionado, em que regras e leis formalmente definidas não são efetivamente cumpridas, nem implementadas. Este constitui, aliás, um dos elementos que ajudam a aproximar a realidade laboral precária e não precária, pois o poder do empregador, num mercado caracterizado por excesso de oferta de mão-de-obra, combina-se com o fraco poder inspetivo das entidades competentes e resulta na consequente degradação das condições laborais.

A título de exemplo, o estudo demonstrou que pelo menos 13% da amostra de precários nunca tinha tido, até à data, qualquer tipo de contrato de trabalho, mesmo possuindo experiência profissional prévia, e que quase 29% da mesma amostra alcançou, na empresa estudada, o seu 1.º contrato. A fácil ocorrência e longevidade de situações de emprego sem contrato remetem-nos à enorme deficiência no sistema de controlo da Inspeção-Geral do Trabalho. Acreditamos que vários fatores concorrem para esta situação, nomeadamente a orientação do Governo em relação ao emprego (muito mais quantitativa, do que qualitativa), assim como a deficiência de meios, escassez de recursos, corrupção, etc. Dentre outras iniciativas possíveis, sugerimos, por exemplo, a reflexão conjunta sobre uma campanha de reforço à divulgação da importância do contrato em relações laborais.

O estudo revela que é imperioso e urgente que o Estado assegure maior controlo e fiscalização sobre os vínculos contratuais (quer existam ou não), condições laborais, higiene, saúde e segurança no trabalho, conforme mencionado por diferentes grupos de interlocutores. É preciso assegurar que

o emprego existente e que é criado constituam, efetivamente, trabalho digno. É necessário facilitar e assegurar anonimato e mecanismos alternativos de denúncia de irregularidades por parte de trabalhadores, dotar a IGT de meios (materiais e humanos) para a prossecução deste desiderato, pois todas as alterações ocorridas no mercado laboral traduzem-se em desafios para esta instituição. A IGT deve-se focar em cumprir o seu real papel, assegurando a implementação efetiva da legislação laboral e ser um instrumento de melhoria da qualidade do emprego em Moçambique. As inúmeras situações de burla e extorsão citadas pelos nossos interlocutores remetem à necessidade de reformas urgentes em instituições públicas, com particular enfoque para as entidades inspetivas e licenciadoras de empresas e de contribuintes.

- c) Fomento ao emprego não precário - o estudo comprova a necessidade de expansão do mercado formal de emprego e, ainda, que esta não seja (de forma alguma) responsabilidade exclusiva do Estado, enfatizamos o seu papel crucial na questão. Autores e atores do mercado de trabalho entrevistados reiteram que é fundamental incentivar a expansão do emprego²¹³ formal, o que passa por alterações profundas e transversais ao ambiente de negócios em Moçambique, desde o processo de criação e licenciamento de empresas, passando pela alteração da estratégia de desenvolvimento económico (é necessário enfoque em indústrias intensivas em trabalho):

“O emprego que há não chega para todos, e isso é uma preocupação! Precisamos de mais empresas, porque são as empresas que criam empregos; precisamos de indústria, para criar muitos postos de trabalho!” – EIMT010

“Não há um ambiente favorável para criar empresas, para criar mais empregos!” – EIMT013

Neste âmbito, revela-se necessário criar condições favoráveis a novos negócios e ao autoemprego formal (Batone, 2020): facilitar a acessibilidade

²¹³ Aspeto igualmente enfatizado por Sen, K., na intervenção “*Informal Work in Sub-Saharan Africa: Dead End or Stepping Stone?*”, no âmbito da Conferência da UNU-Wider, subjacente ao tema “Rumo à Transformação para um Melhor Trabalho” (Maputo, 11/2019).

ao financiamento bancário, adequar a política fiscal à realidade das PMEs, disponibilizar incubadoras para *start-ups*, dentre outras medidas. Os trabalhadores participantes neste estudo demonstram apetência para situações futuras de autoemprego, cuja relevância no contexto em causa é corroborada por outros atores do mercado laboral. Contudo, medidas precisam de ser tomadas, por forma que esta perspetiva não signifique o fomento ao trabalho informal, o que requer uma ação concertada e colaborativa de vários intervenientes, incluindo o sistema de ensino e formação:

“...as universidades têm obrigatoriamente também que focar as pessoas para algum autoemprego (...)! Há diferentes nichos de mercado e as pessoas vão ter que fazer os seus negócios, vão-se autoempregar!” – EIMT010

- d) Estágios - com base em informação quantitativa e qualitativa apresentada neste estudo, acreditamos que haja necessidade de reforço urgente à implementação da Política de Estágios, aprovada pelo Decreto n.º 95/2021, de 23/12. Num contexto em que o ensino é de fraca qualidade, os estágios pré-profissionais revestem-se de particular relevância para dotar a força laboral mais jovem de competências que o ensino convencional tem-se revelado incapaz de desenvolver, reforçando a sua empregabilidade e facilitando o seu enquadramento no mercado laboral. É desejável que os estágios venham a funcionar como um mecanismo facilitador de acesso ao 1.º emprego jovem.
- e) Instituto Nacional de Emprego (INEP) – os resultados desta investigação remetem ao facto de esta instituição constituir um elo bastante fraco enquanto entidade governamental responsável por lidar com temáticas ligadas ao emprego, embora seja perceptível que se encontra sobretudo focada na questão do fomento ao autoemprego (EIMT011, EIMT012). Contudo, considerando o esforço realizado pelo GdM e parceiros internacionais, no sentido de dotar todas as capitais provinciais de serviços desta natureza, seria relevante maximizar o investimento, os recursos e a capacidade instalada.

É recomendável ao INEP, e respetivos centros de emprego públicos, uma atitude mais proativa e dinâmica no fomento aos estágios, mas também na oferta adequada de serviços de intermediação laboral. Apesar de referirem operar a nível do recrutamento e seleção (para preenchimento de vagas no setor privado), os centros de emprego públicos são praticamente desconhecidos da amostra deste estudo, não constituindo um recurso viável ao desenvolvimento de carreira ou ao alívio de situações de desemprego, que, como a presente investigação demonstrou, são frequentes nos setores de atividade analisados.

Denota-se existir quase total desconhecimento dos utentes sobre os serviços disponibilizados pelo INEP, pelo que se revela pertinente: (i) uma ação intensiva de comunicação e disseminação dos serviços prestados por esta instituição, junto às respetivas comunidades, fazendo uso dos meios de comunicação mais adequados a cada realidade, considerando as assimetrias regionais e provinciais; (ii) uma ação coordenada entre o INEP e o IFPELAC (que no passado já operaram em conjunto), que vise apoiar o aumento da empregabilidade e colocação profissional dos formandos desta última instituição.

O estudo demonstra o quão relevante é o desenvolvimento de um sistema de orientação vocacional mais efetivo e próximo dos respetivos utentes, capaz de maximizar o seu conhecimento sobre o mercado laboral, carreiras e possibilidades profissionais em diferentes áreas de formação²¹⁴. Conforme referido pelos trabalhadores participantes e reportado por Jones *et al.* (2019), concluímos que existe, efetivamente, uma dificuldade generalizada da massa laboral, no acesso a informação credível e estruturada sobre ofertas de emprego (algumas exceções são representadas por ferramentas digitais que, no entanto, excluem parte significativa da população, sem acesso a estes meios). Ainda que diferentes empresas tenham a possibilidade de criar e desenvolver as suas próprias ferramentas de divulgação de vagas, o INEP pode e deve desempenhar um papel agregador crucial em relação a esta

²¹⁴ Este aspeto foi enfatizado por Taiela, K., na sua intervenção “Transição Escola-Trabalho”, no âmbito da Conferência da UNU-Wider, subjacente ao tema “Rumo à Transformação para um Melhor Trabalho”, Maputo (Nov/2019).

questão. Acreditamos também que feiras regulares de emprego organizadas pelo INEP, em parceria com entidades privadas, podem ser de grande valia para aproximar ambos os lados do mercado laboral.

- f) Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo (IFPELAC) - embora possam estar em curso iniciativas que visam o estabelecimento/fortalecimento de parcerias com o setor público e privado para fomento a estágios, enquanto entidade formadora por excelência, o IFPELAC desempenha um papel crucial nesta questão. O estudo revela que, apesar dos inúmeros esforços governamentais no desenvolvimento e aprimoramento do ensino técnico-profissional, na presente investigação, este sistema de ensino quase não é citado pela amostra, não constituindo uma opção comum entre a força laboral analisada nos setores de atividade em causa.

Recomenda-se vivamente:

- (i) O estreitamento do diálogo e cooperação com o setor empresarial, que constitui, em último caso, o destinatário e beneficiário dos formandos da instituição (atividade supostamente em curso, conforme transmitido pelo diretor-geral - EIMT015), com o objetivo primordial de assegurar enquadramento (profissional ou estágio) dos seus formandos, mas também de garantir a mobilização de parcerias e apoio empresarial às iniciativas do IFPELAC;
 - (ii) O desenvolvimento urgente de mecanismos de avaliação de eficácia e acompanhamento dos múltiplos projetos desenvolvidos pela instituição, como forma de alavancar a sua credibilidade e visibilidade no mercado laboral;
 - (iii) Uma atitude mais incisiva no fomento à empregabilidade dos formandos.
- g) Instituto do Patrocínio e Assistência Jurídica (IPAJ) – embora o IPAJ não se trate de uma instituição sob tutela do Ministério do Trabalho, desempenha um papel relevante no mercado laboral em Maputo, apoiando a população

carenciada na resolução de temas jurídicos. Acreditamos no potencial que esta instituição possui para contribuir de forma mais ativa e enérgica para a disseminação de conhecimento sobre questões jurídicas relevantes ao quotidiano profissional do trabalhador, uma vez que os direitos deste podem ser colocados em causa por simples desconhecimento (de prazos, procedimentos, direitos e deveres, dentre várias outras questões pertinentes). Campanhas de consciencialização direcionadas e fazendo uso dos meios mais adequados poderão ter um impacto relevante sobre o nível de conhecimento e preparo da força laboral, prevenindo a ocorrência de situações abusivas como as que foram descritas ao longo deste documento.

- h) Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) - apesar do esforço que tem sido desenvolvido nos últimos anos, visando a integração de trabalhadores por conta própria no sistema de segurança social em Moçambique, os resultados são ainda incipientes: o mecanismo de autorregisto e contribuição voluntária revela-se pouco adequado à realidade do país, onde muitas atividades são realizadas informalmente e onde os trabalhadores por conta própria ou informais desconhecem ou não confiam na eficácia do sistema de segurança social. Assim, a grande maioria de contribuintes continua a ser representada por trabalhadores por conta de outrem, pelo que o sistema mantém-se pouco abrangente, limitado àquilo que foi apresentado ao longo desta dissertação como “emprego estável” e contribuição por via de retenção na fonte. O responsável da OIT em Moçambique (EIMT013) recorda-nos sobre a morosidade e complexidade do processo de registo de novos contribuintes ao sistema de segurança social, constringendo sobretudo a inscrição dos que se encontram em formas laborais distintas do emprego por conta de outrem:

“O custo de formalizar estas pessoas é muito alto para eles! (...) São processos que duram vários dias (que eles não podem perder), processos que eles não conhecem...” – EIMT013

Se a legislação em Moçambique prevê outras formas de emprego, é necessário e urgente expandir a proteção social às mesmas (conforme citado

pela literatura - Bodibe, 2006; Theron, 2010, mas também por instituições entrevistadas no âmbito da investigação – EIMT009, EIMT013).

- i) Instituições de Ensino – parece inequívoca a existência de uma relação entre a educação/formação e o emprego (ILO, 1999; Sparreboom e Staneva, 2014; Batone, 2020), bem como a relevância da educação em mercados laborais de países em desenvolvimento, onde sistemas de ensino débeis contribuem para a escassez de competências da força laboral (Hilson e Osei, 2014; Sparreboom e Staneva, 2014). Nestas realidades, afigura-se fundamental equilibrar a expansão do ensino superior em relação aos demais sistemas/níveis (Sparreboom e Staneva, 2014).

Em Moçambique, revela-se pertinente a definição de uma orientação estratégica estruturante e reformas profundas no setor da educação, ensino (incluindo o superior) e formação profissional, que permitam contrariar os indicadores que têm sido apresentados (relativamente aos diferentes níveis de ensino e formação); é fundamental e urgente ter um sistema de ensino relevante e flexível (Frenkel, 2003; Sparreboom e Staneva, 2014). Enquadramos aqui a necessidade de as instituições de ensino (públicas, mas sobretudo privadas) imprimirem maior dinâmica ao desenvolvimento do espírito de iniciativa de estudantes e formandos, no sentido de aprofundar o seu conhecimento sobre as dinâmicas de funcionamento do mercado de emprego e saídas profissionais dos cursos disponíveis ou nos quais tenham interesse.

Contudo, e porque apenas a formação não garante, nem promove por si só, o emprego (ILO, 1999), o GdM e o setor empresarial devem redefinir conjuntamente estratégias claras sobre a educação/formação da força laboral e o impacto esperado sobre o emprego - afigura-se fundamental que o planeamento estratégico alinhe a educação/ensino e a estratégia de desenvolvimento económico esperada para o país, conforme foi referido pela literatura e por alguns interlocutores da presente investigação (Batone, 2020; EIMT015, EIMT016):

“Enquanto nós não tivermos uma percepção clara do que é que nós temos que fazer e onde queremos chegar, é missão impossível!” – EIMT015

Especificamente em relação à formação profissional, à semelhança do que acontece com outras atividades que decorrem no mercado laboral em Moçambique, sugere-se a um maior entrosamento e partilha de sinergias e boas práticas (Galimberti, 2013) entre as várias entidades envolvidas no processo (públicas e privadas), supondo que o fim último seja a melhoria da empregabilidade a nível nacional. Estamos cientes de que, face aos obstáculos atualmente existentes no acesso dos jovens ao emprego e à educação, “...o setor informal provavelmente continuará a ser o destino final da maioria (...) nos próximos 20-30 anos, a menos que novas medidas sejam adotadas” (Machin e Sithoe, 2016: 6, tradução própria)²¹⁵. Esta é, aliás, uma tendência dos países da África Subsaariana (à exceção da África do Sul²¹⁶), cuja alteração passa pela adoção de um conjunto de medidas multidisciplinares, onde se incluem elementos já citados (expansão do emprego não precário, incentivos para fomento à oferta de estágios, reforma profunda ao sistema de ensino e formação profissional, etc.).

Por fim, reforçamos a recomendação, ao Governo Central, da necessidade de adoção de uma atitude de maior aproximação ao setor empresarial, centrada na avaliação de bloqueios à atividade deste, identificação antecipada de necessidades, estabelecimento de parcerias e discussão de uma visão partilhada sobre o que se pretende para o emprego em Maputo e em Moçambique. É fundamental que este debate seja mais abrangente, envolvendo os diferentes órgãos governamentais com implicação direta e indireta sobre o emprego, que permitirá colher a visão multidisciplinar que o tema requer. A título de exemplo:

²¹⁵ De acordo com Jones, S. (na intervenção sobre “*Desafios do Trabalho em Moçambique*”, no âmbito da Conferência da UNU-Wider, subjacente ao tema “Rumo à Transformação para um Melhor Trabalho”, Maputo - Nov/2019), em Moçambique, apenas seria possível reduzir o emprego informal em 50% em 2045, caso o emprego formal crescesse a taxas de 8% (o que se encontra muito acima da média, sendo, portanto, praticamente irreal).

²¹⁶ De acordo com a intervenção de Sen, K., “*Informal Work in Sub-Saharan Africa: Dead end or Stepping Stone?*”, no âmbito da Conferência da UNU-Wider, subjacente ao tema “Rumo à Transformação para um Melhor Trabalho”, Maputo (Nov/2019).

- Este estudo fornece indícios sobre questões de sobrequalificação da força laboral em Maputo (que se apresenta ao emprego com maior preparo académico, mas menos competente, pelo menos na opinião da literatura, de empregadores e de outros atores do mercado laboral). Recordamos que Maputo é a capital de um país independente há menos de 50 anos e onde só nas últimas duas décadas é possível considerar que o ensino superior se tenha “democratizado”. Carece-se de um olhar atento sobre conteúdos e cursos, mas sobretudo para a qualidade da formação ministrada por instituições públicas e privadas, pois o desenvolvimento de competências associado aparenta ser de fraca qualidade;
- A análise ao discurso de alguns atores do mercado laboral entrevistados, revela grande ceticismo em relação aos dados estatísticos produzidos em Moçambique (EEXP004, EIMT013). São evidentes a desatualização da informação e a dificuldade na realização de estudos com maior frequência (EIMT016). Estamos cientes de que, constituindo o emprego uma das maiores preocupações do país, a elaboração de políticas públicas será tanto mais assertiva e abrangente quanto melhor a qualidade e relevância dos dados sobre os quais se basear. Contudo, na opinião do OMT (EIMT016), as limitações financeiras do país e a dependência de financiamento externo têm condicionado o desenvolvimento de investigação pertinente e necessária para a compreensão da real ocupação da população ativa em Moçambique, não obstante a relevância de que esta se reveste.

Recomendações dirigidas ao Setor Empresarial

Reiteramos que, devido à complementaridade de papéis entre o Governo e o setor empresarial, a discussão sobre alguns dos elementos que serão aqui citados pode já ter sido iniciada na secção anterior.

Antes de mais, as organizações desempenham um papel relevante no fomento a estágios, em coordenação com os demais atores sociais. Não só o estudo constatou fraca disponibilidade de estágios entre a amostra, como algumas empresas foram perentórias em afirmar não receber estagiários. Recomendamos, pois, a adoção de uma postura mais aberta e proativa sobre esta questão, não

apenas numa ótica de responsabilidade social das empresas, mas observando os benefícios do acolhimento de estagiários, dentro de um programa organizado e relevante (ideia reforçada pela ETT entrevistada - EIMT010).

O estudo demonstrou que existe, entre a força laboral, a necessidade de combinar o emprego com outras pequenas atividades económicas, visando o complemento do rendimento mensal, sobretudo em situação de precariedade e insegurança no emprego. Às empresas recomenda-se uma reflexão sobre potenciais implicações desta constatação na produtividade e desempenho da respetiva força laboral. Diretamente ligado a este ponto, dados quantitativos e discursos sofridos dos participantes no estudo, demonstram que precários e não precários encontram-se muito insatisfeitos com o seu nível salarial. Este facto torna-se perceptível, considerando que os salários auferidos se encontram ao nível de sobrevivência (em média, correspondem a cerca de 176,50 EUR). Partindo do pressuposto de que o salário mínimo nacional não constitui valor de referência, por se encontrar desajustado em relação ao real custo de vida, remetemos à consideração das empresas, em parceria com outros atores sociais (confederações, sindicatos, etc.), a reflexão sobre a introdução de mecanismos mais eficazes para ligar o rendimento à produtividade (por exemplo, através de sistemas de avaliação de desempenho, dentre outras práticas, como, por exemplo, incentivos e prémios, conforme proposto por Veloso, 2017) e assim potenciar uma situação *win-win* para empregados e empregadores.

Nesta senda, chamamos a atenção, às empresas, para a necessidade de uniformização de questões relacionadas com benefícios, bem como para a adequada divulgação das respetivas políticas (caso existam), por forma a assegurar que os beneficiários estejam cientes e esclarecidos, facto que o presente estudo demonstrou não ocorrer.

O estudo revela, ainda, que as empresas em Maputo (não só as estudadas, como aquelas por onde os trabalhadores já passaram antes) confiam sobretudo em recomendações pessoais para efetuar contratações. Recomendamos ativamente que as empresas observem com maior atenção os respetivos processos de recrutamento e seleção, procurando imprimir-lhes transparência, credibilidade e eficácia:

“Deve existir também transparência no processo de recrutamento de pessoas, porque às vezes lançam vagas (...) Mas o próprio processo (...) não é tão transparente! (...) a pessoa aprovada não tem 90% do perfil!” - II225T9 (Operador de call center)

A vantagem de implementar uma abordagem mais profissional permite não só reduzir os custos associados a erros de contratação, como também reduzir progressivamente os índices e a percepção de corrupção e favoritismo que impera sobre o mercado laboral em Maputo, onde constatámos muito baixo nível de confiança por parte de todos os intervenientes.

Embora esta não seja uma especificidade do emprego em Maputo, mas antes uma particularidade do emprego no setor dos serviços, identificámos, neste estudo, funções caracterizadas por tarefas demasiado monótonas e repetitivas, que em última instância, colocam em causa a saúde e a sanidade mental dos trabalhadores. Alertamos para a necessidade de aposta das empresas na rotatividade (quando possível) entre funções equivalentes (por exemplo, nas telecomunicações, a nível do *call center*, sugere-se rotatividade entre operadores e técnicos de *back office* ou entre linhas de diferentes segmentos/serviços), por forma a estimular e fomentar a aprendizagem (Veloso, 2017).

Porque o *outsourcing* contínuo ao longo do tempo demonstrou estar presente na amostra, recomendamos que, em funções para as quais não se encontra prevista progressão profissional (ex.: unidades comerciais, *call center*, restaurantes, etc.), sejam criados níveis ou categorias, por forma a distinguir os trabalhadores, de acordo com o conjunto de competências ou elementos que a empresa considerar relevantes (desempenho, antiguidade, nível de conhecimento, experiência, etc.). Acreditamos que este procedimento pode gerar efeitos positivos sobre a motivação dos trabalhadores²¹⁷ (tal como reportado por Frenkel, 2003).

Ficou também patente, no discurso dos participantes, que apesar de a literatura fazer referência ao “*detachment of work*” (Scully, 2016), em Maputo, o emprego

²¹⁷ Esta recomendação advém da observação realizada, por exemplo, nas lojas de empresas de telecomunicações, onde há recurso intensivo à subcontratação e os operadores têm fraca ou inexistente margem de progressão profissional, pois, em determinados casos, apenas 2 membros da equipa (os líderes, supervisores) pertencem à empresa-cliente. Supostamente, estas constituem as únicas vagas que toda a equipa almeja alcançar, uma vez que todos os operadores possuem o mesmo enquadramento funcional. Distinguir estes operadores por categorias permitir-lhes-ia diferenciar a sua senioridade e alcançar alguma mobilidade profissional, eventualmente associada a melhorias no rendimento e benefícios, uma vez que o estudo demonstrou que podem permanecer mais de 5 anos alocados ao mesmo cliente e função.

continua a cumprir importante função social na sua vida, de tal forma que a autopercepção sobre a trajetória profissional é constantemente avaliada em função dos progressos alcançados a nível pessoal. As empresas devem estar conscientes sobre esta questão e olhar com maior atenção para a necessidade de políticas mais coerentes de mobilidade e desenvolvimento profissional.

Para terminar, cabe-nos um apelo à consciência empresarial relativamente à necessidade de assegurar a conciliação do emprego com a vida pessoal do trabalhador, através de um “...modelo de organização do trabalho socialmente responsável, que permita um melhor equilíbrio entre ambas as esferas...” (Kovács *et al.*, 2014: 356). As tipologias de funções e setores de atividade analisados neste estudo demonstram predomínio de trabalho ao fim de semana em quase toda a amostra, independentemente do seu estatuto precário ou não; a este acrescem práticas como o trabalho extraordinário ou em horários que afastam progressivamente o trabalhador da família e que podem contribuir para o aumento do nível de absentismo, rotatividade, problemas de saúde, etc. Cabe às empresas, conscientes das implicações das suas práticas na limitação do convívio familiar dos trabalhadores, assegurar o direito rotativo ao gozo de 1 ou 2 dias de folga ao fim de semana (de acordo com periodicidade a definir e conforme se revele mais conveniente para as partes).

Recomendações dirigidas aos Sindicatos

Apesar de não nos termos debruçado em profundidade sobre o papel dos sindicatos nos setores em análise, e de o estudo ter corroborado elementos sobejamente reportados pela literatura, não podemos deixar de frisar que a investigação revela (i) um inequívoco afastamento dos sindicatos em relação à massa laboral que representam; (ii) a perceção quase generalizada, entre os trabalhadores, do papel pouco interventivo dos sindicatos e pouco independente na defesa dos seus direitos.

Mais do que isso, o estudo demonstrou muito fraca penetração dos movimentos sindicais junto à camada de trabalhadores mais jovens, que simplesmente desconhecem estas instituições e os seus propósitos. Recomendamos, às centrais sindicais, uma reflexão profunda sobre este cenário, considerando que a

pirâmide etária do país encontra-se invertida e continuarão a ingressar no mercado laboral, nos próximos anos, mais trabalhadores jovens, sem quaisquer referências sobre o movimento sindical.

Recomendações dirigidas à Sociedade Civil

Acreditamos que a sociedade civil possui um papel fundamental como órgão de pressão sobre todos os *stakeholders* anteriormente referidos. Apesar de já ter sido reportado em estudos anteriores realizados em Moçambique (Galimberti, 2013; Floriano, 2018), mas porque foi igualmente constatado nesta investigação, revela-se fundamental o investimento na preparação de jovens para o acesso ao primeiro emprego, como também dotar atuais trabalhadores de habilidades e conhecimentos que lhes facilitem o acesso a novas e melhores oportunidades profissionais. O desconhecimento de tarefas aparentemente muito simples, como elaborar um CV ou procurar uma vaga de emprego, favorecem a confiança dos trabalhadores no *networking* e no uso de recomendações como estratégia de busca de oportunidades profissionais, o que reproduz situações laborais às quais o trabalhador acede em situação de desvantagem e fraco poder negocial.

Julgamos que seria pertinente uma ação concertada entre diversos atores, capaz de formar e informar sobre temáticas relevantes relacionadas com o mercado de trabalho, pois “...os jovens saem da academia sem nenhuma informação adequada sobre os desafios reais, tabelas salariais e oportunidades disponíveis” (Batone, 2020: 18). É fundamental que esta formação seja divulgada e difundida nos núcleos mais próximos dos jovens e dos trabalhadores (nos bairros – eventualmente através de brigadas móveis, associações juvenis, rádios comunitárias, em escolas - secundárias, técnicas, universidades, centros de formação profissional e, pelo papel preponderante na vida social em Maputo, em igrejas e outras congregações religiosas). Este tipo de ação poderá ser coordenado pelo INEP, mas consideramos que as organizações não governamentais, projetos e fundações podem auxiliar neste desiderato, por exemplo, oferecendo cursos de curta duração.

Por fim, realçamos que as conclusões de estudos anteriores e os resultados colhidos pela presente investigação, orientam-nos para a necessidade de um

debate académico profundo sobre as condições de trabalho no mercado formal de emprego em Maputo e em Moçambique.

Limitações

Apesar de ter sido possível realizar um estudo relativamente abrangente sobre a temática em análise, não podemos deixar de nos referir aos aspetos que poderão tê-lo limitado. As limitações com que nos deparámos podem ser agrupadas em 4 categorias: dificuldade de acesso a empresas e trabalhadores relevantes ao estudo, dificuldade no acesso a informação atualizada sobre o contexto em análise, limitações em termos de recursos (financeiros e de tempo) e restrições impostas pela pandemia.

Em primeiro lugar, acreditamos que o presente estudo poderá ter sido limitado pela atitude institucional pouco colaborativa e aberta à investigação científica com a qual fomos confrontados, sobretudo em empresas. O número de organizações participantes foi condicionado pela recusa e receio em participar e, mesmo nos casos em que o nosso convite foi aceite, a quantidade e o estatuto dos trabalhadores participantes foi limitado pelos critérios de seleção aplicados pelas próprias organizações (nos casos em que tal aconteceu). Estes foram, sem dúvida, aspetos que não pudemos controlar, nem contornar. A este facto acrescentamos a limitação de não termos conseguido acesso a cadeias de restauração de *fast food*, que, conforme referido por Frenkel (2003), constituem bons exemplos do trabalho em serviços massificados (“*mass service*”).

Em segundo lugar, acreditamos que, em várias fases desta investigação, fomos confrontados com sérias dificuldades no acesso a informação e estatísticas relevantes sobre Moçambique (exemplo: o simples valor do salário mínimo nacional não é uma informação que seja de fácil consulta no *site* do Ministério do Trabalho; revelou-se tarefa árdua a obtenção de dados atualizados sobre emprego, a busca de legislação, dentre outros), pois, mesmo nos casos em que a informação existe, encontra-se dispersa, desatualizada ou é de difícil acesso. Na mesma senda, o censo geral da população realizado em 2017 não incluiu a componente de emprego.

Em terceiro lugar, consideramos que a presente investigação possa ter sido constrangida por restrições de tempo e recursos financeiros (Sarantakos, 1998, recorda-nos que a investigação em Ciências Sociais pode ser dispendiosa), que nos obrigaram a circunscrever o estudo à cidade de Maputo e a um conjunto de setores e empresas. Da mesma forma, a equipa de investigação oscilou entre 1 e 3 elementos, dos quais um em regime de voluntariado e outro com subsídio de alimentação e transporte (custeado pela investigadora principal). A esta limitação acrescem restrições em termos de tempo, uma vez que à exceção do trabalho empírico, todo o restante processo (anterior e posterior) foi conduzido pela investigadora principal, em regime de trabalhadora-estudante. O tempo disponível para a apresentação da dissertação final acabou também por condicionar um objetivo inicialmente considerado, ligado à análise aprofundada do impacto de variáveis relacionadas com a origem familiar dos participantes (histórico familiar e profissional dos progenitores) sobre a sua situação profissional atual (precária ou não). Este objetivo (que acabou por ser abandonado) inspira-se nas conclusões de outros estudos (Machin e Sithoe, 2016; Carmo e Matias, 2019) e de Kovács (2013: 34), que considera existir “...uma estreita relação entre as trajetórias referentes à esfera do trabalho e à esfera da vida privada”. Contudo, e ainda que tenhamos colhido informação referente a este tópico, face à quantidade de variáveis e elementos que estiveram em análise nesta investigação, não nos foi possível aprofundar esta temática em específico. Por fim, são de referir as restrições emanadas do contexto pandémico vivido entre os anos de 2020 e 2021 (mais bem explicadas em 5.6. – Constrangimentos do Trabalho Empírico), que condicionaram a duração e vários outros aspetos do trabalho de campo. Apesar de todos os constrangimentos, que ditaram a suspensão repentina das nossas atividades no terreno em 2020 e a sua continuidade condicionada em 2021, acreditamos que também nos tenha facultado uma oportunidade única de observar as dinâmicas do mercado de emprego num período tão conturbado.

Propostas para Investigação Futura

Não obstante termos procurado apresentar uma perspetiva transversal sobre a problemática da precariedade laboral em Maputo, seria irreal pensar termos alcançado este objetivo em plenitude. Acreditamos que se mantêm em aberto várias pistas para reflexão e aprofundamento futuro e, considerando a preponderância do tema, urge a necessidade de se continuar a desenvolver investigação relacionada com a temática do emprego em Maputo e em Moçambique.

Antes de mais, acreditamos que seria relevante refletir sobre uma possível réplica deste estudo sobre um maior número de organizações, nos mesmos setores, visando a recolha de dados mais robustos e estatisticamente significativos. A riqueza da informação obtida relativamente a anteriores experiências laborais dos trabalhadores participantes (de onde emanam relatos de situações laborais precárias, de fracas condições de trabalho e, nalguns casos, de violações inequívocas aos direitos do trabalhador) demonstra que seria bastante interessante acrescentar à investigação futura, pelo menos, duas vertentes: no comércio a retalho, acoplar-se unidades de pequena dimensão, comumente designadas por “mercearias” e, na restauração, as “pastelarias”. Esta sugestão advém da constatação sobre um número substancial de participantes que trabalhou neste tipo de unidade e refere fracas condições laborais, ausência de contrato, etc. De igual modo, sugerimos a provável réplica do estudo noutras setores de atividade, assim como a sua realização noutras cidades do país, o que permitiria eventual estabelecimento de comparações entre as realidades constatadas nas zonas sul, centro e norte de Moçambique.

Embora a comparação entre setores não constitua propriamente um objetivo deste estudo, possuímos informação que nos permitiria orientá-lo desta forma. Assim, acreditamos que investigações futuras poderiam eventualmente dedicar-se à realização de um estudo comparativo entre setores, visando aferir aquele(s) onde a precariedade é mais presente e efetiva.

Consideramos também que investigação futura possa analisar a influência específica da pandemia de covid-19 sobre o mercado laboral nos setores aqui estudados. O clima de elevada incerteza que caracterizou o decurso da pandemia,

e que instalou o pânico entre a classe trabalhadora, pode ter sido instrumentalizado pelos empregadores, no sentido de maior precarização dos vínculos contratuais e/ou degradação de condições (acumulação de funções – conforme reportado, por exemplo, por II398H11 e II399H11, redução salarial e perda de benefícios – reportada por vários participantes)²¹⁸. Realçamos que, conforme constatado por esta investigação, as condições de trabalho já são naturalmente deficientes, podendo ter-se agravado:

“Há pessoas que estão sem receber, mas estão a trabalhar! Há pessoas que estão a receber 2, 3.000 MZN!” – II158R2 (Chefe de turno)

“Devido ao covid-19, há certas coisas que tivemos de mudar: a hora de almoço já não existe, porque temos de atender os clientes” – II467R16 (Cozinheiro)

“Se sem pandemia, já era difícil ter um emprego, imagina com a pandemia? É um bicho-de-sete-cabeças!” - II378H8 (Rececionista)

“Tínhamos alimentação, mas cortaram! Alegam a pandemia!” – II370H6 (Supervisor de área)

Nesta investigação, identificámos casos de participantes que perderam o emprego durante a pandemia²¹⁹ e colhemos informação sobre unidades onde ocorreu redução drástica de pessoal (II454R14 referiu a redução do *staff* da respetiva unidade a $\frac{1}{3}$; tendo o mesmo sido reportado no caso dos restaurantes E, G e no hotel D), o que potenciou o sentimento de insegurança no emprego²²⁰:

“Éramos quantos aqui? Só ficámos 60! Éramos 300 e tal ou 400!” - II398H11 (Empregado de mesa)

“...nesta pandemia, houve muitas restrições... quando voltámos ao trabalho, começaram a mandar embora muita gente! Então não estamos seguros (...) a qualquer momento podem rescindir o meu contrato!” - II400H11 (Empregada de mesa)

“Algumas pessoas acabaram perdendo o emprego, então a qualquer momento (...), se calhar pode ser a minha vez!” – II421H14 (Rececionista)

²¹⁸ De acordo com a notícia “Hotelaria e Turismo: covid-19 atira 21 mil trabalhadores ao desemprego”, in Jornal Savana, 29/05/2020, em Maputo terão sido afetados 10.000 trabalhadores deste setor; a nível nacional, 1.443 estabelecimentos terão sido encerrados no decurso da pandemia.

²¹⁹ Por exemplo, reportam ter perdido o emprego durante a pandemia: II458R14, II468R16, II494R24, II307C19, II350C23; II448R13 foi demitido e recontratado.

²²⁰ Alguns exemplos de participantes que referiram receio e insegurança no emprego durante a pandemia de covid-19: II438R11, II465R16, II466R16, II467R16, II470R17, II482R19, II484R20, II485R22, II371H6, II373H6, II374H8, II406H12, II411H12, II416H13, II427H15, II430H16, II289C16, II290C16, II292C17, II294C17, II328C21, II329C21, II361C24.

Consideramos que investigação futura poderia realizar um estudo de *follow-up* à presente pesquisa, uma vez que a literatura refere que as consequências da precariedade podem manifestar-se em ciclos intergeracionais. Poderia ser interessante verificar acontecimentos posteriores na vida profissional e pessoal de alguns dos trabalhadores participantes neste estudo.

Ainda na senda das consequências do emprego precário, sugere-se também a inclusão da análise de indicadores de competitividade e produtividade de empresas que fazem uso intensivo de trabalho precário a longo prazo, considerando que a literatura aponta a redução da competitividade como potencial consequência da limitada acumulação de competências, instabilidade e insegurança que caracterizam a situação laboral precária.

Este projeto de investigação concedeu-nos a oportunidade única de observar diferentes fases da história de Moçambique, através das lentes do trabalho e do emprego (EEXP002, EIMT015). Os relatos profissionais dos trabalhadores participantes revelam episódios que refletem diferentes períodos históricos do país nos últimos 50 anos, contados e vividos na 1.^a pessoa: o período colonial, o pós-independência, o marxismo-leninismo e a cooperação com o bloco soviético, a guerra civil, os programas de ajustamento estrutural (e a subsequente crise de desemprego, acompanhada por massiva emigração, sobretudo para o trabalho mineiro na RAS), as cheias do ano 2000 e vários outros eventos marcantes até à data. Foi interessante constatar a influência que tiveram sobre o mercado laboral, ainda que numa ótica muito micro, relacionada com a história de vida de cada trabalhador. Sugere-se que investigações futuras possam fazer uso deste tipo de análise, na construção de uma retrospectiva histórica sobre o emprego em Moçambique.

Para terminar, lançamos o repto. Esta investigação gozou da prerrogativa de, ao estudar o setor da restauração, ter tido acesso a grupos empresariais em franca expansão, que os coloca em situação de elevado poder negocial no mercado em referência. A força laboral destas unidades é eminentemente jovem e, à semelhança do que acontece em todos os setores analisados, coexistem situações profissionais estáveis e precárias. Contudo, a observação etnográfica realizada na Direção de Recursos Humanos de um relevante grupo empresarial

demonstrou muito fraca capacidade instalada, o que nos leva a crer que, futuramente, possam ser tomadas decisões estratégicas de terciarização da força laboral, capazes de conduzir subitamente centenas de jovens ao desemprego ou a regimes de emprego precários, à semelhança do que já aconteceu anteriormente em Maputo, por exemplo, no comércio a retalho²²¹. Investigação futura poderá acompanhar desenvolvimentos subsequentes relativamente a esta questão.

²²¹ “Encerramento de Supermercados Central coloca no desemprego mais de 400 trabalhadores”, notícia de 03/10/2018, acedida a 22/01/21, disponível em: <https://opais.co.mz/encerramento-de-supermercados-central-coloca-no-desemprego-mais-de-400-trabalhadores/>

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ali, R. (2017a). Mercados de trabalho rurais: porquê são negligenciados nas políticas de emprego, pobreza e desenvolvimento de Moçambique?. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 63 – 86.

Ali, R. (2017b). Dinâmicas e dilemas do emprego, trabalho e bem-estar nas agro-indústrias florestais em Niassa. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 209 – 254.

Ali, R. (2019). Dilemas do Emprego e Mercados de Trabalho em Moçambique. Comunicação no âmbito da conferência: “Desafios para Moçambique: Dez anos pensando no País” [Em linha]. Disponível em: http://www.iese.ac.mz/wp-content/uploads/2019/09/Conf2019_RAli.pdf [Acesso em: 25/09/2019].

Ali, R.; Castel-Branco, C.; Muianga, C. (org.) (2017). *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE.

Alves, R. (2009). *Declaração de Consentimento Informado* [Em linha]. Disponível em: <https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/1246/3/Declaração%20de%20consentimento%20informado.pdf> [Acesso em: 16/08/2019].

Arnold, D.; Bongiovi, J. (2013). Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. *American Behavioral Scientist* 57 (3), 289-308.

Ashford, S.; Lee, C.; Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: a Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal* 32 (4), 803-829.

Askitas, N.; Mahjoubi, R.; Martins, P.; Zougbede, K. (2018). *Labour Market Data Sources Towards Digital Technical and Vocational Education and Training (TVET)*. Paris 21, Discussion Paper 13.

Banco Mundial (2005). *Programa Integrado da Reforma Profissional de Moçambique (PIREP)* [Em linha]. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/680911468062113360/pdf/RP35801PORT.pdf> [Acesso em: 10/08/2022].

Banco Mundial (2017). *Actualidade Económica de Moçambique: Tirando proveito da transformação demográfica* [Em linha]. Disponível em:

<https://www.worldbank.org/pt/country/mozambique/publication/mozambique-economic-update-making-the-most-of-demographic-change> [Acesso em: 21/02/2019].

Banco Mundial (2019). *Doing Business em Moçambique 2019* [Em linha]. Disponível em: <https://subnational.doingbusiness.org/pt/data/exploretopics/starting-a-business/mozambique> [Acesso em: 24/04/2023].

Barbier, J. (2011). “*Employment Precariousness*” in a European cross-national perspective. *A sociological review of thirty years of research*. Working Paper 78. Paris: Centre d’économie de la Sorbonne.

Barchiesi, F. (2008). Wage Labour, Precarious Employment, and Social Inclusion in the Making of South Africa’s Postapartheid Transition. *African Studies Review* 51 (2), 119-142.

Barchiesi, F. (2012). Precarious Liberation: a Rejoinder. *South African Review of Sociology* 43 (1), 98-105.

Bardin, L. (2018), 4.^a ed. *Análise de Conteúdo*, Lisboa: Edições 70, Lda.

Batone, D. (2020). Mercado de Trabalho em Contexto de Pobreza Urbana: o caso da cidade de Lichinga, Moçambique. *Espaço e Economia* 9 (19), 1 – 28.

Betti, E. (2018). Historicizing Precarious Work: Forty years of research in the social sciences and humanities. *International Review of Social History* 63 (2), 273-319.

Beynon, H. (2015). Beyond Fordism. In: Edgell, S.; Gottfried, H; Granter, E. (ed.) *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*, Londres: Sage, pp. 306-328.

Blomme, R.; Rheede, A.; Tromp, D. (2013). The Hospitality Industry: an attractive employer? An exploration of students’ and industry workers’ perceptions of hospitality as a career field. *Journal of Hospitality & Tourism Education* 21 (2), 6-14.

Bodibe, O. (2006). *The Extent and Effects of Casualisation in Southern Africa: Analysis of Lesotho, Mozambique, South Africa, Swaziland, Zambia and Zimbabwe – Research Report for Danish Federation of Workers*, NALEDI - National Labour and Economic Development Institute.

Bourdieu, P. (1997). La precarité est aujourd’hui partout, *Contre-feux*, pp. 95-101.

Breman, J. (2013). A Bogus Concept? *New Left Review* 84, 130-138.

Carmo, R.; Matias, A. (2019). *Retratos da Precariedade*. Lisboa: Tinta-da-China.

Carvalho Ferreira, J. (2016). *A Crise no Mundo do Trabalho*. Lisboa: Clássica Editora, pp. 123-264.

Casaca, S. (2005a). Flexibilidade, emprego e relações de género – A situação de Portugal no contexto da União Europeia. In: Kovács, I. (org), *Flexibilidade de Emprego – Riscos e Oportunidades*, Lisboa: Celta Editora, pp. 55-89.

Casaca, S. (2005b). *Flexibilidade de emprego, novas temporalidades de trabalho e relações de género – a reconfiguração da desigualdade nos novos sectores dos serviços*. Tese de Doutoramento, Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.

Casaca, S. (2012a). Behind Smiles and Pleasantness: Working in the Interactive Service Sector in Portugal. *International Journal of Work Organisation and Emotion* 5 (1), 56-71.

Casaca, S. (2012b). *Trabalho Emocional e Trabalho Estético na Economia dos Serviços*, Lisboa: Almedina.

Castel-Branco, C. (2017). Introdução. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 1-12.

Castel-Branco, R. (2017). No rescaldo da liberalização: a (re)formulação do trabalho doméstico na cidade de Maputo. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 113-134.

Chen, M. (2015). Informal Employment: Theory and Reality. In: Edgell, S.; Gottfried, H; Granter, E. (ed.) *The SAGE Handbook of The Sociology of Work and Employment*, Londres: Sage, pp. 407-427.

Chun, J.; Agarwala, R. (2015). Global Labour Politics in Informal and Precarious Jobs. In: Edgell, S.; Gottfried, H; Granter, E. (ed.) *The SAGE Handbook of The Sociology of Work and Employment*, Londres: Sage, pp. 634-650.

Conselho de Ministros (2006). *Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique 2006 – 2015*, Maputo.

Constituição da República de Moçambique (2004) [Em linha]. Disponível em: <http://www.portaldogoverno.gov.mz/por/Media/Files/Constituicao-da-Republica-PDF> [Acesso em: 01/03/2019].

Creswell, J. (2014). *Research Design – Quantitative, Qualitative and Mixed Method Approaches*, 4.^a ed. Califórnia: Sage Publications.

Davis, G; Kim, S. (2015). Financialization of the Economy. *Annual Review of Sociology* 41, 203-221.

De Vito, C. (2017). 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*, pp. 219-240. DOI: https://doi.org/10.1163/9789004336391_013

Direção Nacional de Estudos e Análise de Políticas (DNEAP) (2018). *Inquérito às Indústrias Manufatureiras Moçambicanas 2017* [Em linha]. Disponível em: <https://igmozambique.wider.unu.edu/sites/default/files/Publication/IIM2017-POR-web.pdf> [Acesso em: 13/06/2020].

Dibben, P.; Wood, G.; Williams, C. (2015). Pressures towards and against formalization: Regulation and Informal Employment in Mozambique. *International Labour Review* 154 (3), 373-392.

Edralin, D. (2014). Precarious Work Undermines Decent Work: The Unionized Hotel Workers' Experience. *DLSU Business & Economics Review* 24 (1), 13-26.

Estanque, E. (2016), Onde pára a classe média? Breves notas sobre o conceito e a realidade portuguesa. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 83 [Em linha]. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0873-65292017000100002&lng=pt&nrm=iso [Acesso em: 15/10/2017].

Eurofound (2015a). *European Working Conditions Survey* (Data Visualisation) [Em linha]. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey?locale=EN&dataSource=EWCS2016&media=png&width=740&question=y15_Q88&plot=euBars&countryGroup=linear&subset=agecat_3&subsetValue=All. [Acesso em: 01/09/2019].

Eurofound (2015b). *Sustainable Work Over the Life Course*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union [Em linha]. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions/sustainable-work-over-the-life-course-concept-paper> [Acesso em: 20/11/2018].

Feijó, J. (2011). Biscates, Manobras e Boladas – Estratégias de Compensação Salarial de Trabalhadores Moçambicanos em Maputo. In: Maneschy, C. (Ed.) *Nos Dois Lados do Atlântico – trabalhadores, organizações e sociabilidades*, Belém: Editora Paka Tatu, pp. 95-111.

Feijó, J. (2017a). Mudam-se os tempos, mudam-se os modos de pensar? (Des)continuidades nas reflexões sobre o trabalho em Moçambique. In: Ali, R.;

Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 327-354.

Feijó, J. (2017b), Reflexões sobre uma prática de gestão brodista numa economia de relações sociais. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 355–371.

Ferreira, M. (2016). Informal versus Precarious Work in Colombia: Concept and operationalization. *Progress in Development Studies* 16 (2), 140-158.

Floriano, A. (2018). *Relatório sobre Empregabilidade dos Jovens na Cidade de Maputo*. Maputo: Fundação Fé e Cooperação.

Fourcade, M.; Healy, K. (2007). Moral Views of Market Society. *The Annual Review of Sociology* 33, 14.1-14.27.

Fox, L.; Thomas, A.; Haines, C. (2017). *Structural Transformation in Employment and Productivity – What Can Africa Hope For?*. Washington: International Monetary Fund – The Africa Department.

Freire, J; Rego, R.; Rodrigues, C. (2014). *Sociologia do Trabalho – Um aprofundamento*, Porto: Edições Afrontamento.

Frenkel, S. (2003). Service Workers in Search of Decent Work. In: Ackroyd, S.; Batt, R.; Thompson, P., Tolbert, P. (ed.). *The Oxford Handbook of Work and Organization*, Londres: Sage, pp. 356-375.

Galimberti, A. (2013) (Resp.). *Pesquisa do Mundo do Trabalho na Área de Maputo*, Maputo: Fundação AVSI.

Giddens, A. (1997). *Sociologia*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Giddens, A. (2010). *O mundo na era da globalização*. Lisboa: Editorial Presença (7.^a ed.).

Gomes, J.; Cunha, M.; Rego, A.; Cunha, R.; Cabral-Cardoso, C.; Marques, C. (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, Lisboa: Edições Sílabo, pp. 679-713.

Gotschi, E.; Njuki, J.; Delve, R. (2009). Equal Numbers, Equal Chances? A Case Study of Gender Differences in the Distribution of Social Capital in Smallholder Farmer Groups in Buzi District, Mozambique. *European Journal of Development Research* 21 (2), 264-282.

Greenhalgh, L.; Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review* 9 (3), 438-448.

Grint, K.; Nixon, D. (2015). *The Sociology of Work*, 4.^a ed. Cambridge: Polity Press, pp. 244-355.

Hammer, A.; Ness, I. (2021). Informal and Precarious Work: Insights from the Global South. *Journal of Labor and Society* 24, 1-15.

Harma, J. (2016). Is there a private schooling market in poor neighbourhoods in Maputo, Mozambique? Exploring the role of the non-state education sector. *Oxford Review of Education* 42 (5), 511-527.

Hewison, K. (2015). Precarious Work. In: Edgell, S.; Gottfried, H; Granter, E. (ed.) *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*, Londres: Sage, pp. 428-443.

Hilson, G.; Osei, L. (2014). Tackling youth unemployment in sub-Saharan Africa: Is there a role for artisanal and small-scale mining? *Futures*, 62, 83-94.

Hlatshwayo, M. (2018). Precarious Work and Precarious Resistance: a case study of Zimbabwean migrant women workers in Johannesburg, South Africa. *Diaspora Studies*, DOI: 10.1080/09739572.2018.1485239, 1-19.

Honwana, A. (2012). *Desenrascar a vida: Youth employment ad transitions to adulthood*. Conference Paper 29: IESE.

Ibraimo, Y. (2017). Expansão da produção de produtos primários, emprego e pobreza. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 159-172.

ILO (1999). *Report of the Director General: Decent Work*. Genebra: International Labour Office (relatório da Conferência Internacional do Trabalho, 87.^a sessão) [Em linha]. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> [Acesso em: 02/04/2019].

ILO (2002). *Resolution Concerning Decent Work and The Informal Economy*. Genebra: International Labour Office (relatório da Conferência Internacional do Trabalho, 90.^a sessão) [Em linha]. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf> [Acesso em: 03/04/2019].

ILO (2015). *Transition From the Informal to the Formal Economy Recommendation*. Genebra: International Labour Office (adotado na Conferência Internacional do Trabalho, 104.^a sessão) [Em linha]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204 [Acesso em: 04/04/2019].

ILO (2016). *Non-standard Employment Around the World: Understanding challenges, shaping prospects*. Genebra: International Labour Office, pp. 1-116 [Em linha]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf [Acesso em: 10/03/2019].

ILO (2018). *World Employment Social Outlook – Trends 2018*. Genebra: International Labour Office [Em linha]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf [Acesso em: 25/11/2018].

Imprensa Nacional (2007). Lei n.º 23/2007, de 1 de agosto – *Lei do Trabalho*, Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 31.

Imprensa Nacional (2017). Decreto n.º 51/2017, de 9 de outubro – *Regulamento de Segurança Social Obrigatória*, Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 157.

Imprensa Nacional (2018). Decreto n.º 16/2018, de 23 de abril – *Regulamento sobre o Licenciamento e Funcionamento das Agências Privadas de Emprego*, Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 80.

Imprensa Nacional (2020). Decreto Presidencial n.º 02/2020, de 30 de janeiro – *Extinção do MITESS e criação do Ministério do Trabalho e Segurança Social e Secretaria de Estado da Juventude e Emprego*. Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 20.

Imprensa Nacional (2020). Decreto Presidencial n.º 11/2020, de 30 de março – *Declaração do Estado de Emergência*, Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 61.

Imprensa Nacional (2020). Decreto Presidencial n.º 12/2020, de 29 de abril – *Prorrogação do Estado de Emergência por mais 30 dias*, Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 81.

Imprensa Nacional (2020). Decreto Presidencial n.º 14/2020, de 28 de maio – *Prorrogação do Estado de Emergência por mais 30 dias*, Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 101.

Imprensa Nacional (2020). Decreto Presidencial n.º 21/2020, de 26 de junho – *Prorrogação do Estado de Emergência por mais 30 dias*, Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 121.

Imprensa Nacional (2020). Decreto n.º 12/2020, de 02 de abril – *Medidas de execução administrativa para a prevenção e contenção da propagação da pandemia Covid19*, Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 64.

Imprensa Nacional (2020). Decreto n.º 14/2020, de 09 de abril – *Alteração dos artigos n.º 12, 13, 14, 17, 26, 27 e 37 do Decreto n.º 12/2020*, Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 68.

Imprensa Nacional (2020). Decreto n.º 26/2020, de 08 de maio – *Revogação dos Decretos n.º 12/2020 e 14/2020*, Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 87.

Imprensa Nacional (2020). Decreto n.º 32/2020, de 20 de maio – *Alteração do art.º 15 do Decreto n.º 26/2020*, Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 95.

Imprensa Nacional (2021). Decreto n.º 95/2021, de 23 de dezembro – *Regulamento de Estágios Pré-Profissionais*, Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 248.

Instituto Nacional de Estatística (2011). *Estatísticas do Distrito Cidade de Maputo*, Maputo.

Instituto Nacional de Estatística (2014a). *Moçambique em Números*, Maputo.

Instituto Nacional de Estatística (2014b). *Inquérito Integrado à Força de Trabalho 2004/5 – Questionário Principal* [Em linha]. Disponível em: <http://mozdata.microdatahub.com/index.php/catalog/2> [Acesso em: 14/09/2019].

Instituto Nacional de Estatística (2015). *Estatísticas e Indicadores Sociais 2013-2014*, Maputo.

Instituto Nacional de Estatística (2016). *Inquérito ao Orçamento Familiar – Relatório do Módulo da Força de Trabalho*, Maputo.

Instituto Nacional de Estatística (2017). *Empresas em Moçambique: Resultados do Segundo Censo Nacional (2014 – 2015)*, Maputo.

Instituto Nacional de Estatística (2019). *Resultados do Censo 2017 – Apresentação Final* [Em linha]. Disponível em: <http://www.ine.gov.mz/> [Acesso em: 29/04/2019].

Instituto Nacional de Estatística (2020). *Boletim de Estatísticas Demográficas e Sociais, Maputo Cidade: 2019*, Maputo.

Instituto Nacional de Estatística (2022). *IV Recenseamento Geral da População e Habitação 2017 - Indicadores Sócio-Demográficos de Moçambique*, Maputo.

Jesus, E. (2003). *Formas Flexíveis de Emprego – Estudo Empírico do Trabalho Temporário na Região de Setúbal*. Tese de Mestrado, Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.

Jones, S.; Santos, R.; Xirinda, G. (2019). Inquérito à Transição Ensino-Emprego dos Finalistas Universitários. Maputo: UNU-Wider.

Jones, S.; Tarp, F. (2013). *Jobs and Welfare in Mozambique*. Working paper 045. Maputo: UNU Wider University [Em linha]. Disponível em: <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/WP2013-045.pdf> [Acesso em: 10/08/2022].

Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74, 1-22.

Kalleberg, A.; Nesheim, T.; Olsen, K. (2009). Is Participation Good or Bad for Workers? Effects of Autonomy, Consultation and Teamwork on Stress Among Workers in Norway. *Acta Sociologica* 52 (2), 99-116.

Kalleberg, A. (2013). Globalization and Precarious Work. *Contemporary Sociology* 42 (5), 700-706.

Kalleberg, A. (2014). Measuring Precarious Work. *EINet – The Employment Instability, Family Well-being and Social Policy Network*, 1-7.

Kalleberg, A. (2015). Good Jobs, Bad Jobs. In: Edgell, S.; Gottfried, H.; Granter, E. (ed.) *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*, Londres: Sage, pp. 111-128.

Kalleberg, A.; Sorensen, A. (1979). The Sociology of Labor Markets. *Annual Review of Sociology* 5, 351-379.

Kennedy, G. (2017). Austerity, Market Reform and Growth of Precarious Employment in Greece during Eurozone Crisis. *Global Labour Journal* 9 (3), 281-302.

Kenny, B. (2016). The Regime of Contract in South African Retailing: A History of Race, Gender, and Skill in Precarious Labor. *International Labor and Working-Class History* 89, 20-39.

Kenny, B.; Webster, E. (1998). Eroding the Core: Flexibility and the Re-Segmentation of the South African Labour Market. *Critical Sociology* 24 (3), 216-243.

Klaveren, M.; Tijdens, K.; Hughie-Williams, M.; Martin, N. (2009). *An Overview of Women's Work and Employment in Mozambique*. Working Paper 77. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.

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

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

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.

Kovács, I. (2006). Novas Formas de Organização do Trabalho e Autonomia no Trabalho. *Sociologia – Problemas e Práticas* 52, 41-65.

Kovács, I. (2013). *Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa*. Lisboa: Socius Working Papers [Em linha]. Disponível em: https://socius.rc.iseg.ulisboa.pt/publicacoes/wp/WP_01_2013.pdf [Acesso em: 16/09/2019].

Kovács, I.; Casaca, S.; Cerdeira, M.; Peixoto, J. (2014). *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*. Coimbra: Almedina, pp. 23-45, 279-294, 325-347.

KPMG (2018). *Top 100 – As 100 Maiores Empresas de Moçambique*, Maputo.

Lachler, U.; Walker, I. (2018). *Jobs Diagnostic – Mozambique*. Washington: World Bank Group. Job Series (13).

Lewchuk, W.; Dassinger, J. (2016). Precarious employment and precarious resistance: “we are people still”. *Studies in Political Economy*, DOI: 10.1080/07078552.2016.1211397, 1-16.

Lopes, D.; Frois, C.; Mineiro, J.; Carvalheira, R.; Moreira, R.; Bento, S. (2018). *O Estado por Dentro – Uma Etnografia do Poder e da Administração Pública em Portugal*, Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, pp. 19-50.

Lopes Henriques, P. (2006). *A Gestão do Desenvolvimento de Recursos Humanos nas Organizações: Uma abordagem à Gestão Emocional nas Organizações*. Tese de Doutoramento, Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.

Machin, A.; Sithoe, Y. (2016). *A desk study into the constraints to skills and job opportunities for young women, adolescent girls and marginalised youth in Mozambique*. Wales: Centre for Employment Initiatives [Em linha]. Disponível em: https://jobamoz.org/wp-content/themes/philanthropy-parent/files/Desk_Study_Youth_Mozambique.doc [Acesso em: 25/01/2020].

Mandlate, F. (coord.) (2006), 3.^a edição. *Código Civil*. Maputo: Plural Editores.

Martins, P. (2018). *Clicking Towards Mozambique’s New Jobs*. Working Paper 85. Londres: Queen Mary University of London, Centre for Globalisation Research [Em linha]. Disponível em: <https://ideas.repec.org/p/cgs/wpaper/85.html> [Acesso em: 27/07/2019].

Martins, P. (2019). *O Mercado de Trabalho em Moçambique*. Apresentação no âmbito da Feira de Emprego. Maputo.

Masenya, V.; Wet, K.; Coetzee, J. (2017). Narrating Everyday Precarity: Women's Voices from Resource Poor Areas. *Qualitative Sociology Review* 13 (1), 192-209.

Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*, 2.^a ed. Londres: Sage Publications.

Miller, D. (2006). 'Spaces of Resistance' - African workers at Shoprite in Maputo and Lusaka. *Africa Development* 31 (1), 27-49.

Ministério da Juventude e Desporto (2015). *Política da Juventude*, Maputo.

Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social (2016a). *Política de Emprego*, Maputo.

Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social (2016b). *Boletim de Estatísticas do Trabalho – 2015*, Maputo.

Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social (2018). Lei do Trabalho - Anteprojecto de revisão [Em linha]. Disponível em: <http://www.mitess.gov.mz/sites/default/files/press-release/files/VFANTEPROJECTO%20DA%20LEI%20DO%20TRABALHO%20HARMONIZADO%20V%2011-05-2018.pdf> [Acesso em: 24/04/2019].

Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social (2019). *Boletim Informativo do Mercado de Trabalho – III Trimestre de 2019*, Maputo: DNOMT.

Mosoetsa, S.; Stillerman, J.; Tilly, C. (2016). Precarious Labor, South and North: an introduction. *International Labor and Working-Class History* 89, 5-19.

Muianga, C. (2017). Organização e condições sociais de trabalho na agro-indústria do chá na Zambézia. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 255-276.

Munck, R. (2013). The Precariat: a View from the South. *Third World Quarterly* 34 (5), 747-762.

Neilson, B.; Rossiter, N. (2008). Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. *Theory, Culture & Society* 25 (7-8), 51-72.

Nogueira, M.; Carvalho, S. (2021). *Trabalho Precário e Informalidade: desprecariando suas relações conceituais e esquemas analíticos*, Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Económica Aplicada. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2707>

OHCHR (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos* [Em linha]. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf [Acesso em: 01/11/2018].

O’Laughlin, B. (2017a). Produtividade agrícola, planeamento e a cultura do trabalho. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 35-62.

O’Laughlin, B. (2017b). Criação de emprego versus trabalho decente? Produção de cana e bem-estar dos trabalhadores no sul de Moçambique. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 173-207.

Oya, C.; Cramer, C.; Sender, J. (2017). Descrição e heterogeneidade nos mercados de trabalho rurais em Moçambique. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 89-112.

Perez Niño, H. (2017). Crescimento da cultura do tabaco em Moçambique: questões e desafios para um setor em transformação. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 295-326.

PNUD (2018). *Human Development Reports* [Em linha]. Disponível em: <http://hdr.undp.org/en/indicators/43006> [Acesso em: 30/04/2019].

PSICOD (2018). *Modelo de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE* [Em linha]. Disponível em: <http://www.psicod.org/modelo-de-termo-de-consentimento-livre-e-esclarecido-tcle.html> [Acesso em: 16/08/2019].

Quinlan, M. (2012). The ‘Pre-Invention’ of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context. *The Economic and Labour Relations Review* 23 (4), 3-24.

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.

Rodgers, G. (1989). Precarious Work in Western Europe: The state of the debate. In: Rodgers, G.; Rodgers, J. (ed.) *Precarious Jobs in Labour Market Regulation*, Genebra: International Institute of Labour Studies, pp. 1-16.

Rogan, M.; Roevers, S.; Chen, M.; Carré, F. (2018). Informal Employment in the Global South: Globalization, Production Relations and «Precarity». *Research in the Sociology of Work* 31, 307–333.

Sá, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações* 7, 91-105.

Sallaz, J. (2013). *Labor, Economy and Society*. Cambridge: Polity Press.

Sarantakos, S. (1998). *Social Research*, 2.^a ed. South Melbourne: MacMillan Education Australia, 1 – 71.

Scully, B. (2016). Precarity North and South: A Southern Critique of Guy Standing. *Global Labour Journal* 7 (2), 160-173.

Shah, S.; Corley, K. (2006). Building Better Theory by Bridging the Quantitative-Qualitative Divide. *Journal of Management Studies* 43 (8), 1821-1835.

Siegmann, K.; Schiphorst, F. (2016). Understanding the Globalizing Precariat: From Informal Sector to Precarious Work. *Progress in Development Studies* 16 (2), 111-123.

Smit, R.; Rugunanan, P. (2014). From Precarious Lives to Precarious Work: The dilemma facing refugees in Gauteng, South Africa. *South African Review of Sociology* 45 (2), 4-26.

Smith, V. (1997). New Forms of Work Organization. *Annual Review of Sociology* 23, 315-339.

Smith, V. (1998). The Fractured World of the Temporary Worker: Power, Participation, and Fragmentation in the Contemporary Workplace. *Social Problems* 45 (4), 411-430.

Smith, V. (2015). Employment Uncertainty and Risk. In: Edgell, S.; Gottfried, H.; Granter, E. (ed.) *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*, Londres: Sage, pp. 367-384.

Sousa, M.; Ribeiro, O. (2012). *Declaração de Consentimento Informado* [Em linha]. Disponível em: repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/1681/2/SOUSA%20Maria%20Elisabete%20Pereira%20-%20questionário.pdf [Acesso em: 16/08/2019].

Sparreboom, T.; Staneva, A. (2014). *Is education the solution to decent work for youth in developing economies? Identifying qualification mismatch from 28 school-to-work transition surveys*. Genebra: International Labour Office.

Standing, G. (1997). Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation. *European Journal of Industrial Relations* 3 (1), 7-37.

Standing, G. (2014). *O Precariado – A Nova Classe Perigosa*, Lisboa: Editorial Presença.

Stevano, S. (2017). Mulheres no processamento da castanha de caju: reflexões sobre as sociedades agrárias, trabalho e gênero na província de Cabo Delgado. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 277-294.

Streeck, W. (2005). The Sociology of Labor Markets and Trade Unions. In: Smelser, N.; Swedberg, R. (ed.) *The Handbook of Economic Sociology*, 2.^a ed. Nova Iorque: Princeton University Press, pp. 254-283.

Theron, J. (2010). Informalization from Above, Informalization from Below: The Options for Organization. *African Studies Quarterly* 11 (2, 3), 87-105.

Theron, J. (2014). *Non-Standard Work Arrangements in the Public Sector: The case of South Africa*. Working paper 302. Genebra: International Labour Office.

Transparência Internacional (2022). *Corruption Perceptions Index 2022* [Em linha]. Disponível em: <https://www.transparency.org/en/cpi/2022> [Acesso em: 01/04/2023].

Waite, L. (2009). A Place and Space for a Critical Geography of Precarity? *Geography Compass* 3 (1), 412-433.

Webster, E. (1999). Race, Labour process and Transition: The Sociology of Work in South Africa. *Society in Transition* 30 (1), 28-42.

Webster, E. (2005). Making a Living, Earning a Living: Work and Employment in Southern Africa. *International Political Science Review* 26 (1), 55-71.

Webster, E.; Wood, G. (2005). Human Resource Management Practice and Institutional Constraints – The Case of Mozambique. *Employee Relations* 27 (4), 369-385.

Wood, G.; Dibben, P.; Stride, C.; Webster, E. (2011). HRM in Mozambique: Homogenization, path dependence or segmented business system? *Journal of World Business* 46, 31-41.

Wuyts, M. (2017). Inflação e Pobreza: uma perspectiva macroeconómica. In: Ali, R.; Castel-Branco, C. e Muianga, C. (org.) *Emprego e Transformação Económica e Social em Moçambique*, Maputo: IESE, pp. 17-33.

Yin, R. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*, 6.^a ed. Califórnia: Sage Publication

