

ALBA - ISFIC Research and Science Journal, 2026, 1(12), pp. 398-412. <https://alba.ac.mz/index.php/alba/issue/view/16>

Fazenda, R. Z.; Fazenda, R. Z. S. e Nhamposse, S. S. (2026). *Aferição da influência sindical na resolução de conflitos laborais em Moçambique: Um estudo de caso empírico e documental no Distrito Municipal de KaMpfumo (Cidade de Maputo)*

transformações ocorridas no período de 1994 a 2024. Inserido nos debates contemporâneos sobre a Economia Político-Laboral e a Gestão de Recursos Humanos (GRH) no espaço da Lusofonia, o estudo adota uma abordagem metodológica de natureza qualitativa, aplicada, exploratória e descritiva, recorrendo aos métodos indutivo, bibliográfico e documental, com suporte num estudo de caso realizado no Instituto do Patrocínio e Assistência Jurídica (IPAJ). A recolha de dados empíricos foi operacionalizada por meio de observação participante, análise documental e aplicação de questionários estruturados a uma amostra aleatória de funcionários da referida instituição pública. O referencial teórico que ancora a discussão crítica articula os pressupostos éticos da Teoria do Sindicalismo Moral aos preceitos regulatórios e transformadores da Teoria da Reforma Social. Os resultados revelam uma paridade estrita e polarizada na percepção dos inquiridos: 50% dos participantes afirmam que os sindicatos exercem uma influência positiva na mediação dos litígios organizacionais, enquanto os restantes 50% sustentam a total ausência de efeitos significativos ou satisfatórios na actuação destas agremiações. Este equilíbrio percentual crítico põe em causa a eficácia do papel tradicional dos sindicatos. Embora existam formas recorrentes de intervenção assentes na celebração de acordos colectivos e na assistência jurídica (31%), a acção sindical resolutive efectiva atinge apenas 16%, em contraste com a taxa de 83% de casos que recebem algum tipo de acompanhamento burocrático inicial. Conclui-se que a influência sindical encontra-se enfraquecida por crises de representatividade e por barreiras estruturais patronais. O resgate da relevância sindical depende da transição para um modelo assente na autonomia decisória, na imparcialidade, na conformidade legal e na dinamização da filiação activa de base.

Palavras-chave: Influência Sindical; Conflitos Laborais; Aferição Empírica; Cidade de Maputo; Gestão de Recursos Humanos.

ABSTRACT

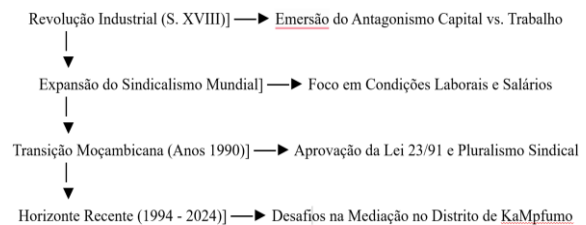
This article aims to assess the actual influence of trade unions in resolving labor disputes in the KaMpfumo Municipal District, in the City of Maputo, focusing on transformations between 1994 and 2024. Within contemporary debates on Political-Labor Economics and Human Resource Management (HRM) in the Lusophone world, the study adopts a qualitative, applied, exploratory, and descriptive methodological approach, using inductive, bibliographic, and documentary methods, supported by a case study conducted at the Institute of Legal Aid and Assistance (IPAJ). The study collected empirical data through participant observation, document analysis, and structured questionnaires administered to a probabilistic and random sample of employees at the aforementioned public institution. The theoretical framework that underpins the critical discussion articulates the ethical assumptions of the Theory of Moral Syndicalism with the regulatory and transformative precepts of the Theory of Social Reform. The results reveal a strict and polarized split in respondents' perceptions: 50% of participants affirm that unions exert a positive influence in mediating organizational disputes, while the remaining 50% maintain that these associations have no significant or satisfactory effects. This near-even split calls into question the effectiveness of unions' traditional role. Although recurring interventions include signing collective agreements and providing legal assistance (31%), effective union action to resolve disputes reaches only 16%, in contrast to the 83% of cases that receive some form of initial bureaucratic follow-up. The study concludes that crises of representativeness and structural employer barriers weaken union influence. The recovery of union relevance depends on the transition to a model based on decisional autonomy, impartiality, legal compliance, and the promotion of active grassroots membership.

Fazenda, R. Z.; Fazenda, R. Z. S. e Nhamposse, S. S. (2026). *Aferição da influência sindical na resolução de conflitos laborais em Moçambique: Um estudo de caso empírico e documental no Distrito Municipal de KaMpfumo (Cidade de Maputo)*

Industrial, da qual emergiram duas classes marcadamente antagónicas: a dos capitalistas empregadores e a do proletariado industrial, representado pelos trabalhadores. A desenfreada procura por mão de obra fabril e a ausência de marcos regulatórios estatais propiciaram a imposição de salários baixos, jornadas laborais extenuantes e condições de trabalho severamente insalubres. Diante deste cenário de exploração, os trabalhadores organizaram as primeiras associações para a defesa coordenada dos seus interesses e direitos fundamentais, que passaram a ser designadas como sindicatos.

Apesar das proibições e perseguições legislativas perpetradas pelos Estados europeus ao longo do século XIX, o movimento sindical reergueu-se e logrou sua expansão global, imbuído dos ideários socialistas e comunistas que defendiam a emancipação operária. A partir deste marco de consolidação internacional, o movimento sindical passou a representar formalmente os trabalhadores na luta pelo aumento salarial, pela humanização das condições físicas de trabalho e pela resolução pacífica ou conflituosa dos litígios industriais. No contexto específico do continente africano e, de modo particular, na realidade histórica de Moçambique, o surgimento e o desenvolvimento do sindicalismo encontram-se intimamente atrelados aos processos de descolonização, à subsequente adoção de um regime de economia socialista centralmente planeada após a independência em 1975 e, finalmente, à transição para o pluralismo democrático e para a economia de mercado livre no início da década de 1990 (Brito, 2012; Melo, 2013). O marco desta viragem legislativa consubstanciou-se na aprovação

da Lei n.º 23/91 (Lei sobre o Exercício da Liberdade Sindical), que permitiu que as associações sindicais adquirissem personalidade jurídica própria, de forma independente, sem a obrigatoriedade de filiação a uma central única, desencadeando cismas que culminaram na fundação do Conselho Nacional dos Sindicatos Livres de Moçambique (CONSLIMO) em 1994 e na reestruturação interna da histórica Organização dos Trabalhadores Moçambicanos (OTM).



O conflito laboral como variável crítica na gestão de recursos humanos

No contexto contemporâneo da Gestão de Recursos Humanos (GRH), o conflito laboral já não é interpretado pela literatura especializada como mera patologia social ou desvio orgânico destrutivo, mas sim como variável intrínseca, permanente e politicamente construída no seio dos ambientes organizacionais (Chiavenato, 2004; Vergara, 2000). Conforme assevera Chiavenato (2006), o conflito traduz a existência de ideias, sentimentos, atitudes ou interesses antagónicos que têm potencial para chocar-se, podendo assumir uma natureza funcional, quando estimula a mudança e a inovação, ou disfuncional, quando bloqueia a produtividade e destrói o clima organizativo.

Fazenda, R. Z.; Fazenda, R. Z. S. e Nhamposse, S. S. (2026). *Aferição da influência sindical na resolução de conflitos laborais em Moçambique: Um estudo de caso empírico e documental no Distrito Municipal de KaMpfumo (Cidade de Maputo)*

sindical aparenta ser pacífica ou "confortável", constata-se, com preocupação, a promoção, por parte dos gestores, de benefícios materiais e privilégios individuais aos membros das comissões sindicais. Esta estratégia deliberada, levada a cabo pelos gestores das empresas, tem como propósito oculto o enfraquecimento político e a neutralização da capacidade de contestação dos sindicatos.

Como reflexo imediato desta dinâmica de cooptação ou repressão, a atitude das lideranças sindicais passa a traduzir um sentimento de demissão de suas responsabilidades, deixando de atuar como dignas representantes dos interesses genuínos da massa trabalhadora. Diante desta preocupante realidade que afecta a paz social e a estabilidade das relações industriais na capital moçambicana, o presente estudo levanta a seguinte pergunta de partida: *Até que ponto os sindicatos influenciam a resolução dos conflitos laborais, no Distrito Municipal de KaMpfumo, na Cidade de Maputo?*

Para responder a esta interrogação, delineou-se o objectivo deste estudo, que se circunscreve à aferição da **influência efectiva dos sindicatos na resolução de conflitos laborais**.

A delimitação temporal da pesquisa abrange o período de 1994 a 2024, marco histórico que se inicia com as primeiras negociações tripartidas democráticas em Moçambique e se encerra no recente período de consolidação das reformas laborais contemporâneas. Do ponto de vista social e académico, a investigação justifica-se pela premente

necessidade de gerar ferramentas conceituais e empíricas sólidas, capazes de subsidiar o avanço do conhecimento científico em GRH e de aprimorar os mecanismos extrajudiciais de pacificação social no espaço da Lusofonia.

METODOLOGIA

Desenho da pesquisa e tipo de abordagem metodológica

Para dar cumprimento ao objectivo formulado, este estudo estruturou-se com base num desenho de investigação puramente qualitativo e de natureza aplicada ou empírica. A opção pela abordagem qualitativa justifica-se cientificamente pelo facto de que os dados obtidos a partir de fontes bibliográficas e documentais foram tratados de forma narrativa e sujeitos a uma interpretação hermenêutica, sintetizando estudos qualitativos primários para potencializar a compreensão profunda do fenómeno social e das percepções institucionais.

Como preconiza Chizzotti (2003), o termo qualitativo implica uma partilha directa e interativa com pessoas, factos, discursos e locais que constituem objectos da pesquisa, permitindo aos autores interpretar e traduzir em texto as ideias, as experiências vividas e os seus significados mais profundos no contexto real da problemática observada. No caso vertente deste estudo assente em fontes bibliográficas e empíricas, a abordagem qualitativa legitima-se pelo facto de as fontes utilizadas terem sido constituídas a partir de investigações empíricas prévias que abriram oportunidades para examinar o fenómeno na sua totalidade, complexidade e contexto real (Morgado, 2013).

distribuição demográfica equitativa e balanceada:

- **Paridade de género:** Composta por 6 elementos do sexo masculino (50%) e 6 do sexo feminino (50%).
- **Amplitude etária:** entre 27 e 48 anos.
- **Nível académico:** 3 funcionários com nível académico médio e 9 profissionais com formação superior concluída.
- **Diversidade profissional:** Inclusão de estagiários, assistentes administrativos, técnicos jurídicos, secretariado e pessoal de apoio operacional.
- **Tempo de serviço:** Experiência laboral variando entre 1 e 14 anos na instituição, o que confere uma base sólida para a análise comparativa dos dados.

Técnicas e instrumentos de recolha de dados empíricos

A materialização da recolha de dados empíricos e documentais consistiu na combinação e triangulação de três técnicas, nomeadamente a observação, o inquérito por questionário e a pesquisa de dados secundários (Marconi & Lakatos, 2005). Relativamente à observação, o estudo resultou da fusão metodológica entre a observação participativa e a observação em campo, realizada directamente nas instalações do IPAJ entre os dias 5 e 9 de julho de 2025, mediante o recurso sistemático a um bloco de notas para o registo em tempo real das ocorrências e das dinâmicas institucionais. A observação participativa consistiu na interação activa entre os investigadores e os funcionários do IPAJ, permitindo colher subsídios directos sobre a prática da resolução de conflitos laborais, traduzindo o conhecimento teórico em prático no meio onde decorrem os atendimentos a

trabalhadores lesados. Esta técnica viabilizou a compreensão do quotidiano do processo de mediação extrajudicial conduzido pelos sindicatos na Cidade de Maputo.

Como instrumento central de auscultação, foi elaborado e aplicado um questionário estruturado padronizado que serviu de canal de contacto directo com os sujeitos da pesquisa (Lakatos, 1999). O questionário foi concebido combinando perguntas fechadas e categorizadas com perguntas abertas de resposta livre. As perguntas fechadas e categorizadas foram direcionadas à racionalização do tempo disponível dos funcionários do IPAJ e à posterior quantificação das tendências de percepção. Por sua vez, as perguntas abertas permitiram ao inquirido formular respostas totalmente livres, facultando o fornecimento de inúmeras informações detalhadas, ricas e contextualizadas sobre as causas de litígios e a actuação das agremiações sindicais perante o patronato. O inquérito partiu do pressuposto de que o conjunto de respostas concretas reflectiria fielmente o nível de conhecimento, as expectativas e as opiniões humanas e sociais associadas à realidade do problema investigado (Pombal et al., 2008).

Métodos de tratamento, sistematização e análise de dados

O tratamento, a sistematização e a posterior análise interpretativa dos dados qualitativos e descritivos colhidos foram operacionalizados com o auxílio do software Microsoft Word para a produção e estruturação dos textos narrativos. No entanto, para conferir rigor analítico e científico, aplicou-se sistematicamente o Modelo de Análise de Conteúdo de Laville e Dionne (1999), que

Os dados foram armazenados em suportes digitais seguros com acesso restrito e exclusivo aos pesquisadores. Respeitou-se o princípio da voluntariedade, garantindo que qualquer indivíduo pudesse desistir da pesquisa a qualquer momento, sem sofrer penalidades. Os pesquisadores assumiram o compromisso ético de utilizar as informações exclusivamente para fins académicos e de responsabilidade científica, comprometendo-se formalmente a partilhar os resultados do estudo com a Direcção Geral do IPAJ, funcionando como retribuição institucional e como subsídio científico para a reflexão e possível intervenção nas problemáticas identificadas no seio das relações laborais moçambicanas.

A condução de todo o processo de investigação empírica pautou-se pela observação rigorosa e intransigente dos princípios éticos universais estabelecidos pelo Instituto Superior Mutasa (ISMU) e pelo Instituto Superior de Formação, Investigação e Ciência (ISFIC) para estudos científicos que envolvem a participação de seres humanos, visando salvaguardar a dignidade, a privacidade, o respeito mútuo e o bem-estar dos colaboradores. Antes do início efectivo da

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Aferição quantitativa e qualitativa da influência sindical

A concretização do objectivo deste estudo — focado estritamente em **aferir a influência real exercida pelos sindicatos na resolução dos conflitos laborais** — revelou dados empíricos de extrema relevância e que trazem à superfície uma profunda crise de eficácia institucional. Quando os 12 profissionais do IPAJ foram inquiridos de forma directa através do questionário sobre a percepção da influência das agremiações sindicais na mediação e desfecho dos litígios organizacionais no Distrito Municipal de KaMpfumo, os dados apurados demonstraram uma partilha percentual perfeitamente polarizada e simétrica:

- **50% dos inquiridos** afirmam categoricamente que o sindicato exerce influência positiva na resolução de conflitos laborais nas organizações.
- **50% dos inquiridos** sustentam, em contrapartida, que não há qualquer influência significativa ou efeito resolutivo palpável por

parte das referidas agremiações nas disputas laborais.

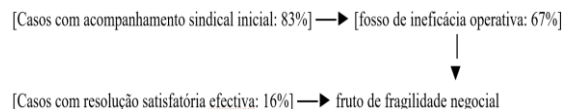
Esta paridade percentual estrita e a divisão absoluta de visões no seio da amostra põem seriamente em causa o papel tradicional e a relevância social dos sindicatos em Moçambique na actualidade. Se, por um lado, metade da massa laboral auscultada ainda identifica o sindicato como uma instância dotada de alguma capacidade de intervenção (sobretudo por meio do agendamento de negociações e da assessoria jurídica primária), a outra metade denuncia a total apatia e a ineficácia prática dessas organizações no momento decisivo de confrontação com o patronato. Conforme discutido por Sperb (2015), quando uma instituição representativa de classe regista uma taxa de rejeição ou cepticismo da ordem dos 50% junto das suas próprias bases ou de observadores técnicos (como os operadores do IPAJ), fica patente a emersão de uma crise de legitimidade estrutural que neutraliza o seu poder de barganha colectiva perante os detentores do capital económico.

Variável de aferição de influência	%	Significado político-organizacional
Percepção de influência positiva	50%	Reconhecimento de acções de assistência jurídica e de acordos colectivos.
Percepção de ausência de influência	50%	Denúncia de apatia, fragilidade negocial e ineficácia prática.
Omissão / não pronunciamento	46%	Revela alheamento ou desconhecimento das formas de acção sindical.

Para além da aferição da influência global, a análise aprofundada dos dados empíricos integrados desvelou um paradoxo operacional de proporções alarmantes no seio do movimento sindical na Cidade de Maputo. A análise comparativa traz à luz os seguintes indicadores contrastantes:

- **83% dos casos de conflito laboral** recebem algum tipo de acompanhamento, monitoria, assistência ou registo inicial por parte das estruturas sindicais organizadas.
- **Apenas 16% dos casos** resultam numa acção sindical satisfatória, efectiva ou que culmine na resolução positiva e justa do litígio em benefício do trabalhador lesado.

Este fosso crítico entre a assistência burocrática inicial (83%) e a resolução efetiva (16%) demonstra, de forma inequívoca, que a actuação dos sindicatos moçambicanos encontra-se paralisada no plano da eficácia negocial. O sindicato comparece, abre o processo e acompanha o trabalhador nas audiências extrajudiciais de conciliação; contudo, a sua capacidade de pressionar o patronato e fazer valer os termos da legislação laboral vigente (Lei n.º 13/2023) desaba face ao poder directivo e económico das empresas. Como bem salientam Pombal et al. (2008), este contraste estatístico indica que a maior assistência a casos de conflitos laborais não implica, de forma alguma, uma acção satisfatória ou a resolução efectiva dos mesmos, reflectindo limitações estruturais, debilidades técnicas crónicas e o



A identificação das causas primárias da conflitualidade laboral constitui um factor indissociável para aferir a capacidade de influência das agremiações, uma vez que revela a natureza dos problemas que estas são chamadas a solucionar. De acordo com a triangulação de dados consolidada, as causas dos conflitos laborais no Distrito Municipal de KaMpfumo distribuem-se pela seguinte ordem de incidência:

1. **Violação dos termos contratuais (29%):** Configura-se como a principal causa de litígios, o que demonstra que as entidades empregadoras procuram, de todas as formas, perpetuar e maximizar os seus interesses financeiros em detrimento dos direitos contratuais subscritos pelos trabalhadores.
2. **Má comunicação interna (27%):** Evidencia a ausência de canais transparentes de diálogo bilateral entre as esferas de gestão de recursos humanos e os subordinados, gerando ruídos que degeneram em crises abertas.
3. **Baixos salários e condições de trabalho inadequadas (22%):** Reflectem a persistência de assimetrias económicas severas que corroem a dignidade da classe trabalhadora e comprometem a salubridade nos postos de trabalho.

4. **Barreiras ao funcionamento sindical (17%):** Denota a resistência e a hostilidade do patronato, que impõe obstáculos à livre actuação dos delegados sindicais e dos comités nos locais de trabalho.
5. **Abuso e assédio no ambiente laboral (5%):** Sinaliza desvios éticos e pressões psicológicas que violam direitos humanos básicos no âmbito corporativo.

A prevalência da violação dos termos contratuais (29%) como principal factor indutor de conflitos atesta que a influência sindical é severamente posta à prova por uma postura patronal avessa ao cumprimento da lei. Diante desta realidade, torna-se evidente a razão de persistência dos conflitos, demonstrando que, para além da acção isolada dos sindicatos, destaca-se a urgente necessidade de fortalecimento e intensificação da fiscalização por parte da Inspecção do Trabalho, órgão do Estado dotado de poder coercivo para zelar pelo cumprimento escrupuloso das normas laborais e penalizar prevaricadores.

Interpretação crítica à luz do sindicalismo moral e da reforma social

As conclusões derivadas da aferição da influência sindical adquirem uma fundamentação teórica robusta quando submetidas ao crivo das duas correntes doutrinárias que sustentam metodologicamente este estudo: a Teoria do Sindicalismo Moral e a Teoria da Reforma Social.

- **Teoria do Sindicalismo Moral:** Esta abordagem, cujas raízes históricas estão vinculadas a princípios éticos e a movimentos humanistas do século XIX, defende firmemente que o sindicalismo é um

movimento de natureza essencialmente ética, que deve ultrapassar o carácter meramente pragmático de negociações voltadas apenas a melhorias salariais imediatas. O sindicalismo moral luta de forma intransigente por um ambiente de trabalho pautado pela dignidade, justiça, igualdade e solidariedade colectiva, com as organizações dos trabalhadores a funcionar como instâncias educativas para que as relações laborais sejam pacíficas em todos os níveis de interação. Sob esta óptica ética, condena-se veementemente a conduta de gestores que aplicam despedimentos arbitrários a trabalhadores pelo simples facto de terem servido de porta-vozes de reivindicações legítimas; da mesma forma, classifica-se como "deselegante" e inaceitável qualquer greve que resulte na destruição de bens ou equipamentos da empresa, exigindo-se a manifestação de empatia individual e a cooperação mútua construtiva para banir a exploração e promover valores humanos.

- **Teoria da Reforma Social:** Em perfeita complementaridade, esta corrente incentiva práticas de mudanças estruturais de forma gradual, sistemática e contínua nos ambientes sociais e de trabalho, desencorajando revoluções intempestivas ou táticas de confrontação violenta que coloquem em risco a sobrevivência económica das organizações e os postos de emprego. A reforma social propõe a melhoria progressiva das condições laborais através da luta social organizada contra as injustiças e desigualdades, recorrendo a acções concretas, objectivas e sistemáticas que promovem direitos civis, equidade de género e bem-estar social. Ambas as teorias cruzadas revelam que a actual influência sindical de 50% reflecte o afastamento dos sindicatos destes alicerces éticos e reformistas, impondo-se a adopção de

Fazenda, R. Z.; Fazenda, R. Z. S. e Nhamposse, S. S. (2026). *Aferição da influência sindical na resolução de conflitos laborais em Moçambique: Um estudo de caso empírico e documental no Distrito Municipal de KaMpfumo (Cidade de Maputo)*

nos postos de trabalho, superando o alheamento generalizado e fortalecendo a coesão interna da massa operária.

Igualmente e de forma complementar, recomenda-se de forma premente o fortalecimento, a modernização e a intensificação da acção fiscalizadora da Inspeção do Trabalho no Distrito Municipal de KaMpfumo e em todo o território nacional, dotando este órgão público de recursos materiais e humanos eficazes para zelar pelo cumprimento escrupuloso das normas laborais contratuais, coibindo os abusos do capital e assegurando a consolidação de um ambiente laboral justo, ético, produtivo e harmonioso em Moçambique.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Boni, V., & Quaresma, S. J. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais. *Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC*, 2(1), 68–80.

Brito, B. M. (2012). *Relações de trabalho e sindicalismo em Moçambique: transformações e desafios contemporâneos*. Editora Escolar.

Cavalcante, R. B., & Oliveira, M. C. (2016). Pesquisa qualitativa e síntese de evidências primárias: pressupostos epistemológicos e metodológicos. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 31(90), 105–120.

Chiavenato, A. (2004). *Introdução à teoria geral da administração* (7ª ed.). Elsevier Campus.

Chiavenato, A. (2006). *Princípios de gestão de pessoas e de administração de contingências organizacionais*. Makron Books.

Chizzotti, A. (2003). A pesquisa qualitativa em Ciências humanas e sociais: evolução

e desafios. *Revista Portuguesa de Educação*, 16(2), 193–207.

Conselho Municipal de Maputo [CMM]. (2008). *Plano estrutural urbano do Município de Maputo: relatório de fundamentação*. CMM.

Cossa, J. E. (2008). *Os conflitos laborais coletivos em Moçambique: causas, mecanismos de resolução e o papel do Fórum de Concertação Social* (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade Eduardo Mondlane, Maputo, Moçambique.

Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4ª ed.). Editora Atlas.

Gil, A. C. (2007). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (5ª ed.). Editora Atlas.

Guilande, F. S. (2000). *Direito do trabalho moçambicano: a problemática dos despedimentos e da contratação coletiva*. Almedina.

Lakatos, E. M. (1999). *Fundamentos de metodologia científica* (3ª ed.). Editora Atlas.

Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas*. Artmed Editora.

Levieque, A. (2007). *Gerir recursos humanos é gerir mudanças: o caso das economias em transição na África Austral*. Editora Atlas.

Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2005). *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa* (5ª ed.). Editora Atlas.

Melo, J. P. (2013). *Lourenço Marques a Maputo: transformações demográficas, urbanas e económicas da capital moçambicana*. Centro de Estudos Africanos.

Menezes, A. H., & Silva, E. L. (2005). *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação* (4ª ed.). UFSC.

Moçambique. Lei n.º 23/91, de 31 de dezembro. *Regula o exercício da liberdade sindical e revoga preceitos*

