

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

Economia do Trabalho no espaço da Lusofonia, este estudo adota uma abordagem qualitativa, aplicada, exploratória e descritiva. O suporte metodológico baseia-se em métodos bibliográficos e documentais, bem como em um estudo de caso empírico realizado no Instituto do Patrocínio e Assistência Jurídica (IPAJ). A recolha de dados foi operacionalizada por meio de observação participante, análise documental e aplicação de questionários estruturados a uma amostra probabilística de funcionários da referida instituição. O referencial teórico que ancora a discussão articula os pressupostos conceituais da Teoria do Sindicalismo Moral aos preceitos transformadores da Teoria da Reforma Social. Os resultados empíricos revelam que a violação sistemática dos termos contratuais (29%) e as falhas críticas na comunicação interna institucional (27%) constituem as causas primárias dos litígios no ambiente de trabalho. Ademais, identificou-se que barreiras ao funcionamento das agremiações e assimetrias económicas, traduzidas em baixos salários (22%), limitam o poder de barganha colectiva. Evidenciou-se um paradoxo estrutural: embora 83% dos casos de conflito laboral recebam acompanhamento e monitoria por parte dos órgãos sindicais, apenas 16% dessas intervenções resultam em resoluções efetivas e satisfatórias para a classe trabalhadora. Esta paridade nas percepções de influência positiva e negativa (50% cada) sinaliza o enfraquecimento organizacional e a perda de eficácia negocial diante do patronato. Conclui-se que o fortalecimento da influência sindical na mediação de conflitos em Moçambique depende da superação de fragilidades técnicas e da consolidação de um modelo de gestão laboral assente em quatro pilares indissociáveis: autonomia decisória, imparcialidade na condução dos processos, fomento à cultura de conformidade legal e dinamização da afiliação de base.

Palavras-chave: Sindicatos; Conflitos Laborais; Factores de Influência; Cidade de Maputo; Gestão de Recursos Humanos.

ABSTRACT

This article aims to identify and categorize the determining factors that positively or negatively influence the capacity of trade union intervention in resolving labor disputes in the KaMpfumo Municipal District, Maputo City, covering the historical period from 1994 to 2024. Within the contemporary discussions of Human Resource Management (HRM) and Labor Economics in the Lusophone world, this study adopts a qualitative, applied, exploratory, and descriptive approach. The methodology draws on bibliographic and documentary methods and an empirical case study conducted at the Institute of Legal Aid and Assistance (IPAJ). Data collection used participant observation, document analysis, and structured questionnaires administered to a probabilistic sample of employees at the aforementioned institution. The theoretical framework underpinning the discussion articulates the conceptual assumptions of the Theory of Moral Trade Unionism alongside the transformative precepts of the Theory of Social Reform. Empirical results reveal that systematic violations of contractual terms (29%) and critical failures in internal institutional communication (27%) constitute the primary causes of workplace disputes. Furthermore, barriers to union functioning and economic asymmetries that result in low wages (22%) limit collective bargaining power. A structural paradox emerged: although 83% of labor disputes receive follow-up and monitoring by union bodies, only 16% of these interventions result in effective and satisfactory resolutions for the working class. This parity in perceptions of positive and negative influence (50% respectively) signals organizational weakening and a loss of negotiating effectiveness with employers. It is concluded that strengthening union influence in conflict mediation in Mozambique depends on overcoming technical weaknesses and consolidating a labor management model based on four inseparable pillars: decisional autonomy, impartiality in



ALBA

ISFIC RESEARCH AND SCIENCE JOURNAL



Baseada na plataforma OJS. Licença Creative Commons BY 4.0
ISSN PRINT: 3006-2489; ISSN ONLINE: 3006-2470
1ª ed, Vol. 1, No. 12, setembro, 2026, Plataforma OJS
<https://alba.ac.mz/index.php/alba/issue/view/16>
albasfic@gmail.com; alba@isfic.ac.mz

conducting processes, fostering a culture of legal compliance, and promoting grassroots membership.

Keywords: Trade Unions; Labor Disputes; Influencing Factors; City of Maputo; Human Resources Management.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo identificar y categorizar los factores determinantes que influyen, de manera positiva o negativa, en la capacidad de intervención sindical para resolver conflictos laborales en el distrito municipal de KaMpfumo, en la ciudad de Maputo, durante el período histórico de 1994 a 2024. En el marco de los debates contemporáneos sobre Gestión de Recursos Humanos (GRH) y Economía Laboral en el mundo lusófono, este estudio adopta un enfoque cualitativo, aplicado, exploratorio y descriptivo. El apoyo metodológico se basa en métodos bibliográficos y documentales, así como en un estudio de caso empírico realizado en el Instituto de Asistencia Legal (IPAJ). La recopilación de datos se llevó a cabo mediante observación participante, análisis documental y la aplicación de cuestionarios estructurados a una muestra probabilística de empleados de dicha institución. El marco teórico que sustenta el análisis articula los supuestos conceptuales de la Teoría del Sindicalismo Moral con los preceptos transformadores de la Teoría de la Reforma Social. Los resultados empíricos revelan que las violaciones sistemáticas de los términos contractuales (29%) y las fallas críticas en la comunicación institucional interna (27%) constituyen las principales causas de los conflictos laborales. Además, las barreras al funcionamiento de los sindicatos y las asimetrías económicas que derivan en salarios bajos (22%) limitan el poder de negociación colectiva. Surgió una paradoja estructural: si bien el 83% de los conflictos laborales reciben seguimiento y

monitoreo por parte de los órganos sindicales, solo el 16% de estas intervenciones resultan en resoluciones efectivas y satisfactorias para la clase trabajadora. Esta paridad en las percepciones de influencia positiva y negativa (50% cada una) indica un debilitamiento organizacional y una pérdida de efectividad en la negociación con los empleadores. Se concluye que fortalecer la influencia sindical en la mediación de conflictos en Mozambique depende de superar las debilidades técnicas y consolidar un modelo de gestión laboral basado en cuatro pilares inseparables: autonomía en la toma de decisiones, imparcialidad en la conducción de los procesos, fomento de una cultura de cumplimiento legal y promoción de la afiliación de base.

Palabras clave: Sindicatos; Conflictos laborales; Factores influyentes; Ciudad de Maputo; Gestión de recursos humanos.

INTRODUÇÃO

Contextualização histórica e socioeconómica do movimento sindical

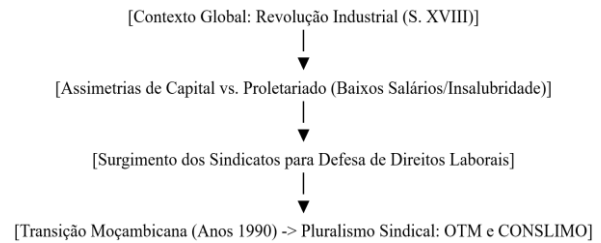
A análise macroeconómica e sociológica dos movimentos sindicais e das suas dinâmicas de actuação no contexto global revela que estas instituições emergiram como um contrapeso fundamental às assimetrias estruturais inerentes ao modo de produção capitalista. Como historicamente postulado por Sperb (2015), os movimentos sindicais expressam o mais alto grau das lutas de classes, configurando-se como organizações colectivas que se impõem contra os interesses de dominação económica e de exploração da força de trabalho. O epicentro histórico deste fenómeno situa-se na Europa do século XVIII, mais precisamente na Inglaterra da Revolução Industrial, período marcado pela

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

transição da produção manufatureira para a maquinofatura fabril. Sob este cenário originário, a consolidação de duas classes antagónicas — os detentores dos meios de produção (capitalistas) e os vendedores da força de trabalho (proletariado) — culminou no estabelecimento de jornadas laborais extenuantes, de ambientes insalubres e de remunerações de subsistência. Diante da negação de direitos fundamentais, a classe trabalhadora organizou as primeiras associações de socorro mútuo e coligações de resistência, que, posteriormente, deram origem aos sindicatos modernos.

Apesar de repressões legislativas severas durante o século XIX na Europa Ocidental, em que a greve e a associação colectiva eram criminalizadas, o movimento sindical internacional consolidou-se através do influxo doutrinário de ideários socialistas, comunistas e reformistas, expandindo-se globalmente como o principal instrumento de regulação social do trabalho. No continente africano e, especificamente, na realidade moçambicana, o percurso do sindicalismo possui especificidades indissociáveis do processo de descolonização, da transição de um regime de economia centralmente planeada para o mercado livre no início da década de 1990, e da subsequente democratização institucional (Levieque, 2007; Melo, 2013). O marco de viragem legislativa e operacional do sindicalismo em Moçambique ocorre com a aprovação da Lei n.º 23/91, que instituiu a liberdade sindical, e a posterior promulgação da Constituição de 1992, que consagrou o direito à contratação colectiva e à greve (Brito, 2012). É neste ecossistema de transformações que a Organização dos Trabalhadores Moçambicanos (OTM) e os posteriores

Sindicatos Livres e Independentes (SLIM), que deram origem ao Conselho Nacional dos Sindicatos Livres de Moçambique (CONSLIMO) em 1994, passaram a disputar o espaço de representação e mediação de conflitos laborais.



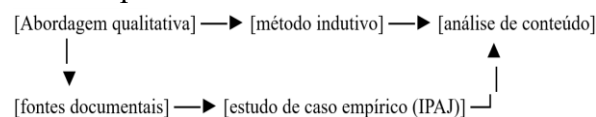
O conflito laboral como fenómeno organizacional na GRH

No âmbito contemporâneo da Gestão de Recursos Humanos (GRH), o conflito laboral já não é interpretado meramente como uma patologia ou uma disfunção orgânica, mas sim como um fenómeno intrínseco, perene e dinâmico das interações organizacionais. Conforme assevera Chiavenato (2004), o conflito sinaliza a coexistência de ideias, sentimentos, atitudes, valores ou interesses antagónicos que se chocam na arena corporativa, podendo assumir uma natureza funcional, quando estimula a inovação e a mudança, ou disfuncional, quando compromete o clima e a produtividade. Sob a óptica das relações de trabalho em Moçambique, Cossa (2008) esclarece que o termo conflito laboral refere-se directamente às condições estruturais precárias de emprego, à instabilidade na ocupação do posto de trabalho e aos ambientes organizacionais desconfortáveis. Os conflitos podem desdobrar-se em conflitos individuais, centrados na aplicação e interpretação de cláusulas de contratos singulares, ou em conflitos colectivos, que envolvem categorias inteiras de trabalhadores confrontadas com o

METODOLOGIA

Desenho da pesquisa e abordagem epistemológica

Este estudo ancorou-se num desenho metodológico de natureza aplicada e empírica, voltado para a compreensão de problemas práticos da realidade quotidiana das relações laborais moçambicanas. Epistemologicamente, adotou-se uma abordagem qualitativa, fundamentada na premissa de que a compreensão dos fenómenos sociais exige uma imersão profunda no ambiente natural dos actores envolvidos, o que permite ao investigador interpretar os significados, as motivações, as experiências subjectivas e as atitudes individuais expressas pelos sujeitos da pesquisa (Cavalcante & Oliveira, 2016; Chizzotti, 2003). Como sublinhado por Morgado (2013), a investigação qualitativa aplicada ao estudo de caso viabiliza a análise do fenómeno na sua totalidade e complexidade reais, potenciando a geração de novos *insights* teóricos a partir de realidades locais específicas.



Quanto aos objectivos específicos, a pesquisa classifica-se simultaneamente como exploratória e descritiva. Caracteriza-se como exploratória por promover uma aproximação e familiaridade sistemáticas com o problema do enfraquecimento sindical na Cidade de Maputo, por meio de um levantamento bibliográfico e documental. Configura-se como descritiva ao expor minuciosamente as características, as causas assinaladas, os efeitos identificados e as conexões estruturais do fenómeno em análise sem que ocorra

qualquer manipulação deliberada das variáveis por parte do investigador (Vergara, 2000). No tocante ao método de abordagem científica, o estudo orientou-se pelo método indutivo. Este procedimento metodológico parte de observações e evidências particulares — no caso, as percepções laborais colhidas no seio de uma instituição de assistência jurídica na capital moçambicana — para a formulação de generalizações e proposições teóricas mais amplas aplicáveis ao universo das relações de trabalho no país (Menezes & Silva, 2005).

Caracterização do campo de estudo e sujeitos do estudo

O locus geográfico e institucional selecionado para a execução da fase empírica deste estudo foi o Instituto do Patrocínio e Assistência Jurídica (IPAJ), localizado no Distrito Municipal de KaMpfumo, no centro urbano da Cidade de Maputo. O IPAJ constitui uma instituição pública de relevância estratégica na administração da justiça em Moçambique, actuando directamente no acolhimento, na orientação técnica e na tramitação processual e extrajudicial de cidadãos envolvidos em conflitos de natureza laboral. A escolha desta instituição justifica-se por sua posição de observatório privilegiado, onde convergem diariamente demandas e litígios decorrentes de rupturas nos contratos de trabalho em toda a capital (Melo, 2013).

A população total de trabalhadores afectos ao IPAJ na Cidade de Maputo foi contabilizada em 60. Em conformidade com os critérios de amostragem em investigações qualitativas, que privilegiam a densidade das experiências em detrimento da mera representatividade estatística de massa (Paiva Jr. et al., 2007), extraiu-se uma amostra probabilística e

Procedimentos de tratamento e análise de conteúdo

O processamento e a sistematização dos dados qualitativos e descritivos foram realizados com o auxílio do *software* Microsoft Word, utilizado para a transcrição integral dos depoimentos, a codificação das respostas textuais e a elaboração de matrizes comparativas e interpretativas. A análise analítica dos dados empíricos e documentais foi rigorosamente estruturada com base no Modelo de Análise de Conteúdo de Laville e Dionne (1999), o qual preconiza um desdobramento em quatro etapas lógicas e sucessivas:

- **Primeira fase (leitura flutuante e socialização):** Realização de leituras repetidas dos textos transcritos e das notas de campo para garantir a imersão total do investigador nos discursos e conteúdos brutos.
- **Segunda fase (exame detalhado e descrição):** Decomposição analítica dos dados colectados, com isolamento de unidades de registo e de excertos significativos das respostas dos inquiridos.
- **Terceira fase (categorização e agrupamento):** Classificação sistemática dos dados por meio do agrupamento por afinidade temática em categorias analíticas pré-definidas, vinculadas aos objectivos da pesquisa (factores de conflito, papel das agremiações e percepção de influência).
- **Quarta fase (interpretação e síntese conclusiva):** Confrontação das evidências empíricas com o referencial teórico adotado (Teoria do Sindicalismo Moral e Teoria da Reforma Social), com a formulação de inferências e conclusões críticas do estudo.

Salvaguardas éticas da investigação

Em estrita observância aos regulamentos e princípios éticos estabelecidos pelo Instituto Superior Mutasa (ISMU) e pelo Instituto Superior de Formação, Investigação e Ciência (ISFIC) para investigações científicas que envolvem seres humanos, o estudo adotou salvaguardas rigorosas para assegurar a protecção integral dos participantes. Antes de qualquer recolha de dados, todos os 12 funcionários leram, compreenderam e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo devidamente informados sobre a natureza académica do estudo, os objectivos da pesquisa e a total voluntariedade da sua participação, incluindo o direito de desistir a qualquer momento, sem penalizações.

Para preservar o anonimato dos sujeitos e o sigilo absoluto das informações institucionais, foram omitidos quaisquer dados de identificação pessoal nominativa, recorrendo-se a pseudónimos e à codificação genérica das funções. O acesso aos dados brutos armazenados digitalmente permaneceu restrito aos autores deste estudo. Como acto de responsabilidade social e científica, firmou-se o compromisso formal de partilhar os resultados finais e o modelo proposto com a Direção Geral do IPAJ para fins de reflexão interna e aprimoramento institucional das relações laborais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Mapeamento dos factores de conflito laboral

O desdobramento empírico do objectivo — focado na identificação dos factores que desencadeiam a conflitualidade e, consequentemente, influenciam a esfera de

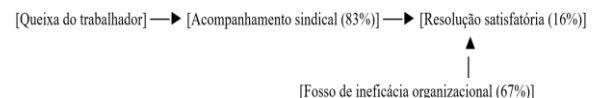
Factor de conflito laboral	Percentagem de incidência	Impacto na actuação sindical
Violação de termos contratuais	29%	Exige assessoria jurídica intensiva e contínua.
Má comunicação interna	27%	Demanda intermediação e facilitação de diálogo.
Baixos salários e más condições	22%	Desencadeia processos complexos de negociação colectiva.
Barreiras ao funcionamento sindical	17%	Limita o espaço físico para a mobilização de base.
Abuso e assédio laboral	5%	Requer intervenção ética e denúncia criminal imediata.

O paradoxo do acompanhamento versus eficácia sindical

Verificou-se que a esmagadora maioria dos casos de conflitos laborais, participados ou identificados pelos funcionários do IPAJ, recebe acompanhamento, monitoria ou assistência por parte dos organismos sindicais, o que corresponde a uma taxa substancial de 83%. Contudo, quando questionados se essa intervenção sindical resultou numa acção satisfatória, efectiva ou na resolução cabal e positiva do litígio, o indicador desaba drasticamente para meros 16%.

Este fosso crítico (83% de acompanhamento versus 16% de resolução satisfatória) traduz o esvaziamento prático do poder das agremiações. Ele evidencia que, embora o sindicato esteja fisicamente presente e registre as reclamações da classe trabalhadora, a sua capacidade de pressionar o patronato e obter concessões reais em sede de negociação ou de mediação extrajudicial encontra-se

profundamente paralisada. Conforme asseveram Pombal et al. (2008), a ineficácia sindical está atrelada a limitações de ordem técnica, à escassez de recursos financeiros para sustentar greves ou litígios de longo curso, e ao adormecimento estratégico de líderes que evitam confrontar directamente o poder político e empresarial estabelecido. Esta disfunção corrobora a tese de Levieque (2007), que alerta para o facto de a mera presença institucional de uma central sindical não se traduz automaticamente em conquistas laborais se não houver uma base activa, politizada e tecnicamente qualificada para o embate negocial.



Análise crítica da percepção de influência sindical

A divisão estrita de percepções registada, em que exactamente 50% dos inquiridos afirmam que o sindicato exerce uma influência

greves, violando os preceitos de respeito mútuo e de empatia construtiva.

- **Teoria da Reforma Social:** Complementarmente, esta abordagem rejeita ruturas revolucionárias intempestivas que coloquem em risco a sobrevivência económica das empresas e os postos de trabalho. Propõe, em contrapartida, a implementação de transformações graduais, contínuas, sistemáticas e negociadas no ordenamento laboral, com o intuito de elevar, de forma sustentável, o desempenho das organizações e o bem-estar social dos colaboradores. A busca pela pacificação social por meio de mecanismos extrajudiciais consagrados na lei moçambicana — como a conciliação, a mediação e a arbitragem voluntária (Lei n.º 23/2007) — espelha o pragmatismo reformista necessário para equilibrar as balanças de poder entre o capital e o trabalho no espaço lusófono actual.

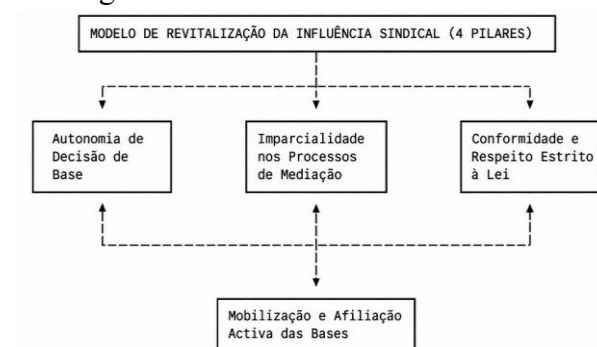
CONCLUSÕES

A execução deste artigo permitiu mapear e compreender os factores determinantes que influenciam o papel e a eficácia das agremiações sindicais na resolução de conflitos laborais no Distrito Municipal de KaMpfumo, na Cidade de Maputo.

Conclui-se que o ecossistema das relações industriais na capital moçambicana é marcado por uma tensão latente, em que a violação sistemática dos termos contratuais pelas entidades patronais (29%) e as falhas crónicas na comunicação interna (27%) constituem os principais vectores de eclosão de litígios. O estudo revelou um cenário paradoxal de alta ineficiência operativa:

embora os sindicatos ofereçam algum nível de monitoria e acompanhamento à grande maioria das reclamações dos trabalhadores (83%), a taxa de sucesso e de acções satisfatórias fixa-se em reduzidos 16%, expondo uma severa fragilidade técnica, organizacional e de capacidade de pressão política perante o patronato.

A paridade exacta de 50% entre os trabalhadores que reconhecem uma influência positiva e aqueles que apontam para a total irrelevância do efeito sindical atesta que as instituições de representação colectiva em Moçambique enfrentam uma encruzilhada histórica: a perda de legitimidade e a urgência de reinvenção. Para reverter esta tendência de enfraquecimento e esvaziamento de papel, este estudo conclui, fundamentado nos pressupostos éticos do Sindicalismo Moral e na gradualidade transformadora da Reforma Social, que a revitalização da influência sindical requer a adoção imediata de um modelo analítico e operacional estruturado em quatro pilares estratégicos e indissociáveis:



- **Autonomia decisória:** Garantia de total independência financeira e política do sindicato em relação aos gestores e ao patronato corporativo, erradicando práticas de cooptação e suborno de líderes.



ALBA

ISFIC RESEARCH AND SCIENCE JOURNAL



Baseada na plataforma OJS. Licença Creative Commons BY 4.0
ISSN PRINT: 3006-2489; ISSN ONLINE: 3006-2470
1ª ed, Vol. 1, No. 12, setembro, 2026, Plataforma OJS
<https://alba.ac.mz/index.php/alba/issue/view/16>
albasf@gmail.com; alba@isfic.ac.mz

- **Imparcialidade nos processos:** Condução ética e transparente das mesas de negociação, assegurando que o interesse comum da classe trabalhadora prevaleça sobre agendas individuais ou políticas partidárias externas.
- **Respeito estrito à legislação laboral:** Fomento à cultura de conformidade e uso estratégico dos dispositivos normativos da Lei n.º 13/2023 para fundamentar tecnicamente as acções judiciais e extrajudiciais de conciliação.
- **Mobilização e afiliação activa:** Promoção de campanhas contínuas de sindicalização e de palestras educativas nos locais de trabalho, aproximando as lideranças da realidade quotidiana do operariado e reduzindo o absentismo opinativo observado.

Por fim, reforça-se a recomendação imperiosa de que o Estado moçambicano intensifique a dotação orçamental e a capacitação técnica dos seus agentes de fiscalização, tornando a Inspecção do Trabalho um parceiro actuante e célere na punição de abusos e na salvaguarda dos direitos fundamentais estabelecidos na ordem jurídica nacional.

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.
- 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 colectivos em Moçambique: causas, mecanismos de resolução e o papel do Fórum de Concertação Social* (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade Eduardo Mondlane, Maputo, Moçambique.
- Guilande, F. S. (2000). *Direito do trabalho moçambicano: a problemática dos despedimentos e da contratação colectiva*. Almedina.
- Laporte, M. (2012). *Dicionário etimológico das relações de trabalho e das instituições sociais*. Editora Universitária.
- 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.
- Melo, J. P. (2013). *Lourenço Marques a Maputo: transformações demográficas, urbanas e económicas da capital*

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

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 contrários*. Boletim da República, Maputo.

Moçambique. Lei n.º 23/2007, de 1 de agosto. *Lei do Trabalho*. Boletim da República, Maputo.

Moçambique. Lei n.º 13/2023, de 25 de agosto. *Aprova a Lei do Trabalho e revoga a Lei n.º 23/2007, de 1 de agosto*. Boletim da República, Maputo.

Morgado, J. C. (2013). *O estudo de caso na investigação em educação*. DeFacto Editores.

Oliveira, R. A. (2007). *Resolução de conflitos laborais: perspectivas e dinâmicas nos serviços públicos*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Organização dos Trabalhadores de Moçambique [OTM]. (2024). *Relatório nacional sobre a violação de direitos laborais e o estado do diálogo social em Moçambique*. OTM-CS.

Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (2015). *Mecanismos bipartidos e negociação colectiva: um guia prático para a resolução extrajudicial de conflitos*. OIT.

Paiva Jr., F. G., Leão, A. M., & Mello, S. C. (2007). Validade e confiabilidade em pesquisas qualitativas em administração. *Revista de Administração Contemporânea*, 11(2), 147–163.

Pires, A. C., & Freitas, M. N. (1983). A participação sindical na prevenção de riscos profissionais e conciliação de litígios. *Revista Internacional do Trabalho*, 102(3), 315–330.

Pombal, B. M. O., Santos, M. R., & FEUP. (2008). A importância da recolha de dados na avaliação de serviços organizacionais: a aplicabilidade de

sistemas de informação estruturados. *Cadernos de Gestão do Espaço Lusófono*, 5(2), 45–61.

Rezende, L. F. (2021). *Sindicalismo cidadão e demandas extraprofissionais na era global*. Editora Contexto.

Saugo, J. (2021). *O que é um sindicato? Conceito, funções, tipos e transformações no século XXI*. Hi Gestor Soluções.

Sperb, A. C. (2015). *O sindicato e o sindicalismo no contexto dos novos movimentos sociais e das teorias das lutas de classes*. Universidade Federal de Pernambuco.

Teles, F. M. (2015). *Técnicas de padronização de questionários em investigações aplicadas em recursos humanos*. Editora Cortês.

Vergara, S. C. (2000). *Métodos de pesquisa em administração* (3ª ed.). Editora Atlas