



O Papel dos Sindicatos Na Era da Automação e da Digitalização do Trabalho: Desafios Actuais e Futuros

The Role of Trade Unions in the Era of Automation and Digitalization of Work: Current and Future Challenges

Victorino Mariano

Docente universitário na Universidade Católica de Moçambique – Extensão de Nacala.

Pedro Baltazar

Doutor em Direito e docente universitário nas áreas do Direito Civil, do Direito dos Seguros e da Gestão Estratégica de Recursos Humanos. pedromacieltaltazar@gmail.com

Resumo: O estudo analisa o papel dos sindicatos na era da automação e da digitalização do trabalho, com enfoque nos desafios actuais e futuros enfrentados pelas organizações sindicais em Moçambique. Parte-se da preocupação com a influência das transformações tecnológicas sobre a relevância, a capacidade de representação e a eficácia dos sindicatos tradicionais. O objectivo geral consiste em evidenciar o papel dos sindicatos na era da automação e da digitalização do trabalho, os desafios que enfrentam e a necessidade de um quadro jurídico-legal em matéria sindical capaz de acompanhar as mudanças propostas pelo avanço tecnológico. A investigação combinou pesquisa bibliográfica, documental e empírica, classificando-se como descritiva, exploratória, aplicada e predominantemente qualitativa, com recurso complementar a frequências absolutas e relativas. A população foi composta por 95 elementos e a amostra por 49 participantes, seleccionados por amostragem não probabilística por tipicidade. Os dados foram recolhidos por entrevistas semiestruturadas e tratados por análise de conteúdo. Os resultados indicam que os sindicatos continuam relevantes, embora a digitalização, a automação, a flexibilização laboral, a informalidade e a redução da filiação imponham novos desafios. Conclui-se que as transformações tecnológicas influenciam significativamente a actuação sindical, mas não eliminam a sua relevância, desde que adoptem estratégias de renovação e modernização.

Palavras-chave: automação do trabalho; digitalização; flexibilização laboral; sindicatos; formas de trabalho.

Abstract: This study analyses the role of trade unions in the era of automation and digitalization of work, focusing on the current and future challenges faced by trade union organizations in Mozambique. It starts from the concern with the influence of technological transformations on the relevance, representational capacity, and effectiveness of traditional trade unions. The general objective is to highlight the role of trade unions in the era of automation and digitalization of work, the challenges they face, and the need for a legal framework on trade union matters capable of following the changes proposed by technological progress. The research combined bibliographical, documentary and empirical research, being descriptive, exploratory, applied and predominantly qualitative, with complementary use of absolute and relative frequencies. The population consisted of 95 elements and the sample of 49 participants, selected through non-probabilistic sampling by typicality. Data were collected through semi-structured interviews and processed through content analysis. The results indicate that trade unions remain relevant, although digitalization, automation, labour flexibilization, informality and reduced membership impose new challenges. It is concluded that technological transformations significantly influence trade union action, but do not eliminate its relevance, provided that unions adopt renewal and modernization strategies.

Keywords: work automation; digitalization; labour flexibilization; trade unions; forms of work.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as relações de trabalho têm sido atravessadas por transformações profundas associadas à expansão das tecnologias de informação e comunicação, da inteligência artificial, da automação, das plataformas digitais e de novas formas de organização produtiva. A digitalização modificou modos de contratação, circulação de informação, controlo da actividade laboral e prestação de serviços, afectando tanto os trabalhadores como as empresas e as instituições que historicamente regulam o conflito entre capital e trabalho. A chamada Quarta Revolução Industrial, tal como discutida na investigação, produz oportunidades de inovação e produtividade, mas também riscos de substituição de postos de trabalho, precarização e fragmentação das formas tradicionais de emprego (Schwab, 2019; Antunes, 2020).

Os sindicatos surgiram historicamente como instrumentos de representação colectiva dos trabalhadores, vocacionados para a defesa de direitos laborais, melhoria das condições de trabalho, negociação colectiva, promoção do diálogo social e protecção da dignidade humana no trabalho. No contexto moçambicano, tal função mantém relevância particular, pois as organizações sindicais continuam ligadas à defesa da justiça social, ao equilíbrio das relações laborais e à construção de mecanismos de protecção perante formas de trabalho cada vez mais flexíveis e heterogéneas.

A situação problemática que sustenta o estudo reside no facto de as transformações tecnológicas colocarem em tensão os modelos sindicais tradicionais. O crescimento do teletrabalho, do trabalho remoto, das plataformas digitais, da terceirização, da informalidade e do trabalho por conta própria torna mais difícil a mobilização de trabalhadores dispersos, menos integrados em estruturas formais e frequentemente afastados dos canais clássicos de filiação. Esta realidade é visível em Moçambique, onde a economia digital se expande de modo gradual, com actividades mediadas por plataformas e serviços digitais que desafiam os instrumentos tradicionais de representação laboral (Ali, 2020).

O problema de pesquisa concentra-se, portanto, na necessidade de compreender se os sindicatos tradicionais continuam a possuir capacidade de representação e eficácia perante a automação e a digitalização do trabalho. A pergunta de investigação é: Em que medida a transformação tecnológica e a automação do trabalho influenciam a relevância, capacidade de representação e eficácia dos sindicatos tradicionais em Moçambique?

O objectivo geral consiste em evidenciar o papel dos sindicatos na era da automação e da digitalização do trabalho, os desafios que enfrentam e demonstrar a necessidade de um quadro jurídico-legal em matéria sindical que acompanhe as mudanças propostas pelo avanço tecnológico. De forma específica, a investigação descreve uma perspectiva histórica e jurídica do sindicalismo, destacando a sua

evolução e conquistas; aborda o papel dos sindicatos nas relações de trabalho e na sociedade; analisa o impacto das transformações tecnológicas sobre o emprego e as relações laborais; examina o impacto da digitalização e da automação nas estruturas sindicais; e analisa os principais desafios dos sindicatos na era da digitalização e da automação, reflectindo sobre estratégias de renovação.

Foram formuladas duas hipóteses. A Hipótese 1 estabelece que, apesar dos desafios impostos pelas mudanças tecnológicas, a existência dos sindicatos prevalece relevante e com forte potencial para influenciar as relações de trabalho através de estratégias inovadoras de organização e mobilização, e deste modo garantir a protecção eficaz a todos os trabalhadores. A Hipótese 2 estabelece que as mudanças tecnológicas reduziram significativamente a capacidade tradicional de mobilização e representação sindical, influenciam as relações de trabalho, assim como põem em causa a garantia de uma protecção adequada aos trabalhadores.

A relevância do estudo decorre da necessidade de reflectir sobre o futuro dos sindicatos e sobre a protecção dos trabalhadores num mercado laboral cada vez mais digital, flexível e fragmentado. A investigação não parte da ideia de desaparecimento inevitável do sindicalismo, mas da necessidade de perceber como estas organizações podem renovar a sua actuação, incorporar novos segmentos profissionais, reforçar a negociação colectiva e utilizar instrumentos digitais para comunicação, mobilização e representação.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E JURÍDICA

Evolução Histórica e Jurídica do Sindicalismo

A evolução histórica do sindicalismo demonstra que as organizações de trabalhadores se constituíram como resposta institucional às desigualdades presentes nas relações entre empregadores e trabalhadores. Na experiência portuguesa, a consolidação do associativismo sindical é situada, no estudo, a partir de 1891, com a consagração do princípio da liberdade sindical e a regulamentação das associações da classe trabalhadora. Posteriormente, o período corporativista foi marcado por forte controlo estatal, limitação do poder negocial e redução da autonomia sindical. A ruptura política de 1974 e a legislação posterior permitiram a autonomização das associações sindicais e patronais, consolidando a liberdade sindical, o pluralismo sindical, a autonomia colectiva e o direito à greve (Ramalho, 2012; Xavier, 2011).

No contexto moçambicano, a trajectória sindical relaciona-se com as transformações políticas e económicas posteriores à independência e com a progressiva autonomização das organizações de trabalhadores. A Organização dos Trabalhadores Moçambicanos assumiu papel relevante nesse percurso, tendo o reconhecimento da personalidade jurídica da OTM-Central Sindical ocorrido por meio da Resolução n.º 20/90, de 5 de novembro. A evolução constitucional posterior reforçou a protecção da liberdade sindical e a independência das associações

profissionais perante o patronato, o Estado, os partidos políticos e as confissões religiosas (Moçambique, 1990; Moçambique, 2018).

A Constituição da República de Moçambique consagra a liberdade de associação e a liberdade sindical em planos jurídicos que, embora próximos, não se confundem. O artigo 52 reconhece a liberdade de associação, enquanto o artigo 86 prevê que os trabalhadores têm liberdade de se organizarem em associações profissionais ou sindicatos. A Lei do Trabalho, Lei n.º 13/2023, de 25 de agosto, densifica este regime, prevendo normas relativas à liberdade sindical, inscrição, direitos sindicais, negociação colectiva e protecção contra actos de discriminação ligados à filiação sindical (Moçambique, 2018; Moçambique, 2023).

A fundamentação jurídica também enquadra a liberdade sindical no plano internacional, sobretudo por meio das Convenções n.º 87, n.º 98 e n.º 154 da Organização Internacional do Trabalho, relativas, respectivamente, à liberdade sindical e protecção do direito de sindicalização, ao direito de organização e de negociação colectiva e à promoção da negociação colectiva. Estas referências reforçam a dimensão jurídico-laboral do sindicalismo e a sua ligação com a protecção colectiva dos trabalhadores (OIT, 1948; OIT, 1949; OIT, 1981).

Papel dos Sindicatos nas Relações de Trabalho e na Sociedade

Os sindicatos são apresentados na investigação como associações permanentes de trabalhadores destinadas à defesa dos seus interesses socioprofissionais. Por meio da negociação colectiva, do diálogo social, da representação institucional e da capacidade de mobilização, estas organizações procuram equilibrar relações laborais marcadas por assimetrias económicas e organizacionais. A sua função não se limita à reivindicação salarial, abrangendo igualmente a protecção social, a estabilidade laboral, a segurança no trabalho, a justiça social e a participação dos trabalhadores na definição das condições de trabalho (Xavier, 2011; Hyman, 2015).

A literatura utilizada no estudo interpreta o sindicalismo como componente da sociedade civil e como mecanismo de redistribuição de poder nas relações laborais. Hyman (2015) sustenta que os sindicatos permanecem relevantes quando conseguem articular mercado, classe e sociedade, enquanto Visser (2020) assinala que as crises sindicais contemporâneas não significam necessariamente desaparecimento, mas exigem reorganização, capacidade de recrutamento, aproximação aos jovens e maior ligação com novas realidades laborais.

Digitalização, Automação e Transformação do Trabalho

A digitalização e a automação são tratadas no estudo como factores centrais de reconfiguração do mundo do trabalho. A introdução de tecnologias digitais, inteligência artificial, sistemas automatizados, plataformas electrónicas e formas de gestão algorítmica altera processos produtivos, perfis profissionais, modalidades de contratação e formas de organização do tempo e do espaço laboral. Schwab (2019) é mobilizado para sustentar a ideia de que a Quarta Revolução Industrial modifica

a natureza do trabalho, criando riscos de substituição de postos laborais e exigindo novas competências.

A investigação preserva uma leitura equilibrada: a tecnologia pode ampliar produtividade, criar oportunidades e permitir novas formas de prestação de serviços, mas também pode aprofundar desigualdades, fragilizar vínculos laborais e reduzir espaços tradicionais de mobilização. Antunes (2020) é utilizado para relacionar digitalização, precarização e flexibilização excessiva, enquanto Castells (2023) permite compreender a sociedade em rede como espaço de oportunidades e desafios para a organização colectiva.

Flexibilização e Novas Formas de Trabalho

A flexibilização laboral aparece como um dos traços centrais das economias contemporâneas. No estudo, ela é associada à expansão de contratos temporários, trabalho a tempo parcial, teletrabalho, terceirização, trabalho informal, trabalho por conta própria e actividades mediadas por plataformas digitais. Estas modalidades podem oferecer maior maleabilidade à organização produtiva, mas também colocam problemas de segurança laboral, protecção social e enquadramento jurídico dos trabalhadores (Standing, 2021; Antunes, 2020).

De Stefano (2021) é utilizado para destacar que o trabalho em plataformas digitais desafia categorias tradicionais do Direito do Trabalho, sobretudo quando a actividade é mediada por aplicações, algoritmos e relações contratuais que não se ajustam facilmente ao emprego assalariado clássico. No caso moçambicano, a investigação assinala a coexistência entre sectores formais e informais e o crescimento de serviços digitais, realidade que exige reflexão sobre protecção dos trabalhadores e adaptação das estratégias sindicais (Ali, 2020).

Crise de Representatividade e Desafios do Sindicalismo

A crise de representatividade sindical é apresentada como fenómeno ligado à redução da filiação, à diminuição da participação colectiva, à fragmentação dos vínculos laborais e à dificuldade de incorporar jovens, trabalhadores informais, trabalhadores de plataformas digitais, terceirizados e trabalhadores por conta própria. A investigação ressalta que a crise não corresponde ao fim dos sindicatos, mas evidencia limitações dos seus modelos tradicionais perante relações de trabalho menos estáveis, mais dispersas e tecnologicamente mediadas (Hyman, 2015; Standing, 2021).

A flexibilização excessiva, a informalidade e a terceirização dificultam a construção de identidades colectivas e reduzem os mecanismos clássicos de solidariedade sindical. Antunes (2020) associa estes fenómenos à fragmentação da classe trabalhadora e ao enfraquecimento das formas tradicionais de organização. Castells (2023), por sua vez, permite interpretar a crise sindical também como crise de adaptação organizacional em sociedades estruturadas por redes de informação, circulação rápida de dados e relações sociais menos territorializadas.

Perspectivas de Renovação Sindical na Era Digital

As transformações tecnológicas não são interpretadas apenas como ameaça. A investigação também identifica oportunidades de renovação sindical por meio da utilização estratégica de tecnologias digitais. Frege e Kelly (2020) sustentam que plataformas electrónicas, mecanismos de comunicação digital, campanhas virtuais e formas flexíveis de mobilização podem ampliar a capacidade de contacto dos sindicatos com trabalhadores geograficamente dispersos ou vinculados a formas atípicas de emprego.

Na mesma direcção, Castells (2023) permite compreender a sociedade em rede como espaço em que a acção colectiva pode ser reorganizada por meios digitais. A renovação sindical, nos termos preservados pela investigação, exige modernização organizacional, formação de dirigentes, inclusão de novos segmentos profissionais, reforço da negociação colectiva, aproximação aos jovens trabalhadores e articulação com outros movimentos sociais. O futuro do sindicalismo depende, assim, da capacidade de transformar a tecnologia em instrumento de comunicação, mobilização e protecção colectiva, sem abandonar a sua missão jurídica e social.

METODOLOGIA

A investigação enquadra-se nas ciências jurídicas e sociais e combina pesquisa bibliográfica, documental e empírica. A pesquisa bibliográfica permitiu sistematizar autores utilizados no estudo sobre sindicalismo, transformação tecnológica, flexibilização laboral, plataformas digitais e novas formas de trabalho. A pesquisa documental incidiu sobre normas constitucionais, legislação laboral, instrumentos internacionais, documentos institucionais e referências normativas relativas à liberdade sindical e à negociação colectiva. A componente empírica foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas junto de participantes ligados às relações laborais e à actividade sindical em Moçambique.

Quanto aos objectivos, a pesquisa é descritiva e exploratória, pois procura caracterizar percepções, práticas, desafios e estratégias ligadas à actuação sindical perante a digitalização e a automação do trabalho, ao mesmo tempo que explora um campo ainda pouco desenvolvido no contexto moçambicano (Gil, 2022; Lakatos; Marconi, 2022). Quanto à finalidade, trata-se de pesquisa aplicada, orientada para a compreensão de um problema concreto das relações laborais e para a formulação de recomendações institucionais fundadas nos resultados obtidos (Severino, 2017).

A abordagem é predominantemente qualitativa, com utilização complementar de elementos quantitativos. A dimensão qualitativa permitiu captar percepções, experiências e interpretações dos participantes; a dimensão quantitativa complementar permitiu organizar as respostas fechadas em frequências absolutas e relativas, sem transformar o estudo em investigação estatística probabilística (Creswell; Creswell, 2018).

A população da investigação foi composta por 95 elementos, distribuídos pelas seguintes categorias: dirigentes sindicais; representantes da Organização dos Trabalhadores Moçambicanos; representantes patronais; inspectores do trabalho; trabalhadores de plataformas digitais; trabalhadores informais; e trabalhadores por conta própria. A amostra foi composta por 49 participantes. O cálculo amostral seguiu a fórmula de Yamane, $n = N / (1 + N(e^2))$, considerando $N = 95$ e margem de erro de 10%, o que resultou em 48,71, arredondado para 49 participantes (Yamane, 1967).

A técnica de amostragem foi não probabilística por tipicidade, também designada intencional, por se considerar adequado seleccionar participantes directamente relacionados com o fenómeno investigado. Os critérios de inclusão abrangeram a ligação directa às relações de trabalho ou à actividade sindical, o exercício de funções relacionadas com organizações sindicais, patronais, fiscalização laboral ou actividades abrangidas pelo objecto do estudo, bem como disponibilidade voluntária para participar. Foram excluídos participantes sem ligação directa ao tema, que recusaram ou abandonaram a participação, revelaram conhecimento insuficiente ou apresentaram respostas incompletas ou inconsistentes.

A recolha de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, apoiadas por um guião com perguntas abertas e fechadas. O tratamento dos dados envolveu organização, codificação e categorização temática das respostas, bem como sistematização de frequências absolutas e relativas em tabelas. A técnica predominante de análise foi a análise de conteúdo, conforme Bardin (2021), aplicada sobretudo às respostas das entrevistas. Em termos éticos, a investigação observou a participação voluntária, o consentimento informado, a confidencialidade, o anonimato e a utilização dos dados apenas para fins académicos e científicos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Caracterização dos Participantes

Tabela 1 - Distribuição da população e da amostra por categoria.

Categoria	População	Amostra	% da amostra
Dirigentes Sindicais	15	8	16,3%
Representantes da OTM	10	5	10,2%
Representantes Patronais	15	7	14,3%
Inspectores do Trabalho	10	5	10,2%
Trabalhadores de Plataformas Digitais	20	10	20,4%
Trabalhadores Informais	15	8	16,3%
Trabalhadores por Conta Própria	10	6	12,3%
Total	95	49	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A investigação contou com 49 participantes seleccionados por amostragem não probabilística por tipicidade, todos ligados, de forma directa, às relações laborais, à actividade sindical ou a formas de trabalho afectadas pela digitalização e pela automação. A distribuição da amostra permite observar a presença de actores sindicais, patronais, fiscalizadores e trabalhadores inseridos em modalidades formais, informais e digitais.

Papel dos Sindicatos nas Relações de Trabalho e na Sociedade

Tabela 2 - Percepção sobre o papel dos sindicatos na sociedade.

Resposta	Frequência	Percentagem
Muito Importante	28	57,1%
Importante	15	30,6%
Pouco Importante	4	8,2%
Sem Importância	2	4,1%
Total	49	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Os dados revelam que a maioria dos participantes reconhece a importância dos sindicatos na sociedade contemporânea. Dos 49 participantes, 28 (57,1%) consideram que os sindicatos têm um papel muito importante e 15 (30,6%) classificam a sua actuação como importante. Assim, 87,7% dos participantes atribuem aos sindicatos importância elevada ou muito elevada, confirmando a percepção de que estas organizações continuam ligadas à defesa dos direitos laborais, à negociação colectiva e ao diálogo social.

A interpretação destes resultados segue a discussão original: os sindicatos não se tornaram irrelevantes perante as transformações tecnológicas, embora enfrentem a necessidade de modernizar formas de actuação e de representação. O resultado converge com Xavier (2011), para quem os sindicatos cumprem função essencial de representação colectiva, e com Hyman (2015), que os entende como actores sociais relevantes para a redução de assimetrias de poder nas relações laborais.

Influência das Mudanças Tecnológicas no Mundo do Trabalho

Tabela 3 - Percepção sobre a influência das mudanças tecnológicas no mundo do trabalho.

Resposta	Frequência	Percentagem
Muito Elevada	25	51,0%
Elevada	17	34,7%
Moderada	5	10,2%
Reduzida	2	4,1%
Total	49	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Quanto à influência das mudanças tecnológicas no mundo do trabalho, 25 participantes (51,0%) consideram essa influência muito elevada e 17 (34,7%) classificam-na como elevada. O total de 85,7% de respostas nas categorias elevada e muito elevada evidencia uma percepção ampla de que a digitalização e a automação afectam processos produtivos, perfis profissionais, formas de emprego e organização do trabalho.

A discussão articula estes dados com Schwab (2019), para quem a Quarta Revolução Industrial altera profundamente a natureza do trabalho, e com Antunes (2020), que alerta para riscos de flexibilização excessiva e precarização. Standing (2021) reforça a leitura crítica ao associar instabilidade laboral e ausência de protecção social eficaz ao crescimento de formas precárias de trabalho. A posição de Castells (2023) permite, por sua vez, reconhecer que as tecnologias geram simultaneamente oportunidades e desafios.

Impacto da Digitalização e da Automação nas Estruturas Sindicais

Tabela 4 - Impacto da digitalização e da automação nas estruturas sindicais.

Resposta	Frequência	Percentagem
Impacto Muito Significativo	22	44,9%
Impacto Significativo	18	36,7%
Impacto Moderado	6	12,2%
Impacto Reduzido	3	6,2%
Total	49	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Relativamente ao impacto da digitalização e da automação nas estruturas sindicais, 22 participantes (44,9%) afirmam que o impacto é muito significativo e 18 (36,7%) entendem que é significativo. O total de 81,6% nestas duas categorias mostra que os participantes percebem as transformações tecnológicas como factores capazes de alterar mecanismos tradicionais de organização, comunicação, mobilização e representação sindical.

Estes resultados confirmam, segundo a discussão da investigação, que a tecnologia não afecta apenas trabalhadores e empresas, mas também as instituições responsáveis pela representação colectiva. Castells (2023) sustenta que a sociedade em rede altera mecanismos de organização social e política; De Stefano (2021) evidencia que as plataformas digitais desafiam modelos clássicos de representação; e Antunes (2020) relaciona a fragmentação do trabalho com o enfraquecimento dos canais tradicionais de mobilização.

Tecnologia e mobilização sindical

Tabela 5 - Tecnologia como ferramenta de mobilização sindical.

Resposta	Frequência	Porcentagem
Concorda Totalmente	24	49,0%
Concorda	16	32,7%
Indiferente	5	10,2%
Discorda	3	6,1%
Discorda Totalmente	1	2,0%
Total	49	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A utilização da tecnologia como ferramenta de mobilização sindical recebeu avaliação favorável dos participantes. Vinte e quatro participantes (49,0%) concordam totalmente e 16 (32,7%) concordam que as tecnologias digitais podem fortalecer a comunicação e a participação sindical. Apenas 3 (6,1%) discordam e 1 (2,0%) discorda totalmente, enquanto 5 (10,2%) adotam posição indiferente.

O resultado indica que as ferramentas digitais são percebidas como instrumentos úteis para aproximar sindicatos de trabalhadores dispersos, facilitar campanhas de comunicação e criar canais de participação. A discussão original aproxima este dado das contribuições de Frege e Kelly (2020), que defendem o potencial das tecnologias digitais na revitalização sindical, e de Castells (2023), para quem a sociedade em rede cria novas possibilidades de acção colectiva. A investigação, contudo, ressalta que a tecnologia por si só não garante fortalecimento sindical, sendo necessária uma estratégia organizacional adequada (Antunes, 2020).

RELEVÂNCIA DOS SINDICATOS NA ERA DIGITAL

Tabela 6 - Relevância e eficácia dos sindicatos na era digital.

Resposta	Frequência	Porcentagem
Muito Relevantes	21	42,9%
Relevantes	17	34,7%
Moderadamente Relevantes	7	14,3%
Pouco Relevantes	3	6,1%
Irrelevantes	1	2,0%
Total	49	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

No que respeita à relevância dos sindicatos na era digital, 21 participantes (42,9%) consideram-nos muito relevantes e 17 (34,7%) classificam-nos como relevantes. O total de 77,6% demonstra que, apesar da digitalização e da automação,

os sindicatos continuam a ser reconhecidos como instituições necessárias para a defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores.

A interpretação preserva o sentido dos resultados: a relevância sindical permanece, mas é condicionada pela capacidade de adaptação. Hyman (2015) sustenta que os sindicatos permanecem actores fundamentais quando conseguem responder às mudanças económicas e sociais; Antunes (2020) entende que a precarização reforça a necessidade de protecção colectiva; e Visser (2020) observa que a renovação sindical depende da capacidade de recrutar novos segmentos, especialmente jovens trabalhadores.

Participação dos trabalhadores nas actividades sindicais

Tabela 7 - Participação em actividades sindicais.

Resposta	Frequência	Percentagem
Participa Frequentemente	14	28,6%
Participa Ocasionalmente	18	36,7%
Participa Raramente	11	22,4%
Nunca Participou	6	12,3%
Total	49	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A participação dos trabalhadores em actividades sindicais apresenta níveis diferenciados. Dos participantes, 18 (36,7%) declaram participar ocasionalmente e 14 (28,6%) participam frequentemente. Por outro lado, 11 (22,4%) indicam participar raramente e 6 (12,3%) nunca participaram em actividades promovidas por sindicatos. Estes dados revelam que existe envolvimento sindical, mas também distância de uma parte dos trabalhadores.

A discussão relaciona estes resultados com a diminuição da participação e da mobilização colectiva, identificada por Hyman (2015), e com a expansão de formas atípicas de trabalho discutida por Standing (2021). Castells (2023) contribui para compreender que relações laborais mais individualizadas e tecnologicamente mediadas reduzem oportunidades de interacção colectiva, exigindo dos sindicatos novas formas de comunicação, presença digital e mobilização.

Principais Desafios do Sindicalismo Contemporâneo

Tabela 8 - Principais desafios identificados pelos participantes.

Desafio	Frequência	Percentagem
Redução da Filiação Sindical	13	26,5%
Crescimento do Trabalho Informal	10	20,4%
Digitalização das Relações Laborais	9	18,4%
Automatização e Perda de Empregos	8	16,3%
Fraca Participação dos Jovens	5	10,2%

Desafio	Frequência	Porcentagem
Limitações Tecnológicas dos Sindicatos	4	8,2%
Total	49	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Os principais desafios identificados pelos participantes são a redução da filiação sindical, com 13 respostas (26,5%), o crescimento do trabalho informal, com 10 respostas (20,4%), a digitalização das relações laborais, com 9 respostas (18,4%), a automatização e perda de empregos, com 8 respostas (16,3%), a fraca participação dos jovens, com 5 respostas (10,2%), e as limitações tecnológicas dos sindicatos, com 4 respostas (8,2%).

Estes desafios confirmam a leitura de que o sindicalismo contemporâneo enfrenta uma crise de representatividade ligada à fragmentação do trabalho, à informalidade, à flexibilização excessiva e à dificuldade de incorporar trabalhadores inseridos em plataformas digitais ou em vínculos não tradicionais. A discussão articula estes resultados com Antunes (2020), Standing (2021), De Stefano (2021), Castells (2023) e Hyman (2015), preservando a conclusão de que o desafio central não é apenas tecnológico, mas também jurídico, organizacional e representativo.

Estratégias de Renovação e Fortalecimento Sindical

Tabela 9 - Estratégias para o fortalecimento dos sindicatos.

Estratégia	Frequência	Porcentagem
Maior Utilização de Tecnologias Digitais	15	30,6%
Formação e Capacitação Sindical	11	22,4%
Inclusão dos Trabalhadores Digitais	9	18,4%
Reforço da Negociação Colectiva	7	14,3%
Aproximação aos Jovens Trabalhadores	4	8,2%
Parcerias Institucionais	3	6,1%
Total	49	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

As estratégias de fortalecimento sindical mais apontadas pelos participantes foram a maior utilização de tecnologias digitais, com 15 respostas (30,6%), a formação e capacitação sindical, com 11 respostas (22,4%), a inclusão dos trabalhadores digitais, com 9 respostas (18,4%), o reforço da negociação colectiva, com 7 respostas (14,3%), a aproximação aos jovens trabalhadores, com 4 respostas (8,2%), e as parcerias institucionais, com 3 respostas (6,1%).

A interpretação dos resultados mantém o sentido do estudo: a renovação sindical exige uma combinação de inovação tecnológica, fortalecimento institucional, inclusão social, formação e modernização das estratégias de representação. Frege e Kelly (2020) defendem que tecnologias digitais podem ampliar a comunicação e a mobilização; Castells (2023) associa a eficácia institucional à adaptação às redes

digitais; e Antunes (2020) reforça a necessidade de representar novos segmentos da classe trabalhadora, incluindo trabalhadores precários, informais e de plataformas digitais.

No plano jurídico, o estudo assinala que o quadro constitucional e laboral moçambicano protege a liberdade sindical, mas ainda enfrenta dificuldades para acomodar plenamente trabalhadores dispersos, informais, independentes, de plataformas digitais, em teletrabalho, terceirizados ou temporários. A adequação jurídico-laboral às novas formas de trabalho surge, por isso, como dimensão indispensável da renovação sindical, articulada com negociação colectiva, participação, diálogo social e protecção dos trabalhadores (Moçambique, 2018; Moçambique, 2023; Combrexelle, 2015).

Verificação das hipóteses

A Hipótese 1 estabelecia que: “Apesar dos desafios impostos pelas mudanças tecnológicas, a existência dos sindicatos prevalece relevante e com forte potencial para influenciar as relações de trabalho através de estratégias inovadoras de organização e mobilização, e deste modo garantir a protecção eficaz a todos os trabalhadores.” Os resultados permitem confirmar esta hipótese. A maioria dos participantes considera os sindicatos importantes ou muito importantes para a sociedade contemporânea, reconhece a sua relevância na era digital e admite que as tecnologias digitais podem fortalecer a comunicação, a mobilização e a representação. A confirmação apoia-se, ainda, nas estratégias apontadas pelos participantes: modernização tecnológica, formação sindical, inclusão dos trabalhadores das plataformas digitais e reforço da negociação colectiva.

A Hipótese 2 estabelecia que: “As mudanças tecnológicas reduziram significativamente a capacidade tradicional de mobilização e representação sindical, influenciam as relações de trabalho, assim como põem em causa a garantia de uma protecção adequada aos trabalhadores.” Esta hipótese foi parcialmente confirmada. Os dados indicam que a digitalização, a automação, a redução da filiação, o crescimento do trabalho informal e a expansão das plataformas digitais afectam os mecanismos tradicionais de representação. Todavia, os resultados não permitem concluir que tais transformações tenham eliminado a capacidade de representação ou a relevância dos sindicatos; antes demonstram a necessidade de renovação e adaptação institucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo evidenciar o papel dos sindicatos na era da automação e da digitalização do trabalho, os desafios que enfrentam e a necessidade de um quadro jurídico-legal em matéria sindical capaz de acompanhar as mudanças propostas pelo avanço tecnológico. A análise desenvolvida permite concluir que o sindicalismo continua a desempenhar papel relevante nas relações de trabalho e na sociedade contemporânea, enquanto instrumento de representação colectiva,

defesa de direitos laborais, promoção do diálogo social e equilíbrio das relações entre trabalhadores e empregadores.

Relativamente ao primeiro objectivo específico, conclui-se que a evolução histórica e jurídica do sindicalismo evidencia a sua importância como mecanismo de protecção dos trabalhadores. Quanto ao segundo objectivo, os resultados demonstram que os sindicatos continuam a ser reconhecidos pelos participantes como instituições relevantes para a defesa dos interesses dos trabalhadores e para a promoção da justiça social.

Em relação ao terceiro objectivo, conclui-se que as transformações tecnológicas exercem influência significativa sobre o mundo do trabalho, alterando processos produtivos, perfis profissionais e formas de organização laboral. Quanto ao quarto objectivo, verifica-se que a digitalização e a automação produzem impactos significativos nas estruturas sindicais, afectando mecanismos tradicionais de mobilização, comunicação e representação. Quanto ao quinto objectivo, os principais desafios identificados são a redução da filiação sindical, a informalidade, a flexibilização excessiva, a crise de representatividade, as desigualdades sociais e digitais, a fragmentação do trabalho e a dificuldade de incluir novos segmentos profissionais.

Em resposta à pergunta de investigação, conclui-se que a transformação tecnológica e a automação do trabalho influenciam significativamente a relevância, a capacidade de representação e a eficácia dos sindicatos tradicionais em Moçambique. Essa influência, porém, não elimina a relevância sindical nem a capacidade de representação colectiva. Ela impõe processos de adaptação institucional, modernização organizacional, inclusão de trabalhadores das novas formas de trabalho, reforço da negociação colectiva e utilização das tecnologias digitais como instrumentos de comunicação, mobilização e defesa de direitos.

A Hipótese 1 foi confirmada, pois os resultados demonstram que os sindicatos continuam relevantes e com potencial para influenciar as relações de trabalho mediante estratégias inovadoras de organização e mobilização. A Hipótese 2 foi parcialmente confirmada, uma vez que as mudanças tecnológicas reduziram determinados mecanismos tradicionais de mobilização e representação, mas não eliminaram a capacidade de actuação dos sindicatos. O futuro do sindicalismo não depende da resistência às transformações tecnológicas, mas da capacidade de as utilizar como instrumentos de fortalecimento da representação colectiva, da justiça social e da protecção dos trabalhadores.

Recomendações

Aos sindicatos, recomenda-se intensificar a utilização das tecnologias digitais para comunicação, mobilização, organização de trabalhadores, realização de assembleias virtuais, alcance de novos públicos, protecção de dados e desconexão digital; tornar-se mais atractivos por meio de parcerias com movimentos e organizações sociais; integrar jovens, mulheres e trabalhadores inseridos em formas flexíveis de trabalho; desenvolver programas permanentes de formação

e capacitação sobre transformação digital; promover mecanismos inovadores de filiação sindical; e incorporar temas socioeconómicos e ambientais na agenda sindical.

Ao Governo, recomenda-se promover alterações legislativas destinadas à protecção dos trabalhadores afectados pelas transformações tecnológicas; promover o diálogo social entre Governo, empregadores e organizações multilaterais sobre os impactos da automação e da digitalização; desenvolver políticas públicas voltadas à redução da flexibilização excessiva por meio da educação e da requalificação profissional; e fortalecer mecanismos de fiscalização das novas formas de trabalho emergentes da economia digital.

Aos empregadores, recomenda-se incentivar processos de transformação digital socialmente responsáveis e equilibrados, promover a participação dos trabalhadores nos processos de inovação tecnológica e respeitar os princípios do diálogo social e da negociação colectiva durante a implementação de mudanças tecnológicas. À comunidade académica e aos estudos futuros, recomenda-se aprofundar investigações sobre o impacto da inteligência artificial na protecção dos direitos laborais e no papel do Estado, sobre sindicalismo digital e representação dos trabalhadores das plataformas digitais, e sobre novos modelos de negociação colectiva baseados em ambientes tecnológicos nos países do Sul Global.

REFERÊNCIAS

- ALI, R. **Desafios e contradições para uma abordagem sobre trabalho e emprego em Moçambique**. In: FORQUILHA, S. (ed.). *Desafios para Moçambique* 2020. Instituto de Estudos Sociais e Económicos, 2020.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 5. ed. Lisboa: Edições 70, 2021.
- CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 26. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2023.
- COMBREXELLE, J. D. **La négociation collective, le travail et l'emploi**. France Stratégie, 2015.
- CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. **Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches**. 5. ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2018.
- DE STEFANO, V. **Negotiating the algorithm: automation, artificial intelligence and labour protection**. Geneva: International Labour Organization, 2021.
- FREGE, C. M.; KELLY, J. **Comparative employment relations in the global economy**. 2. ed. London: Routledge, 2020.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

HYMAN, R. **Understanding European trade unionism: between market, class and society**. London: SAGE Publications, 2015.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MOÇAMBIQUE. **Constituição da República de Moçambique**. Lei n.º 1/2018, de 12 de junho, revisão constitucional.

MOÇAMBIQUE. **Lei n.º 13/2023, de 25 de agosto**. Lei do Trabalho. Boletim da República, I Série, n.º 31.

MOÇAMBIQUE. **Resolução n.º 20/90, de 5 de novembro**. Reconhecimento da personalidade jurídica da Organização dos Trabalhadores Moçambicanos (OTM). Boletim da República, I Série, 2.º Suplemento, 1990.

OIT. **Convenção n.º 87 sobre a liberdade sindical e a protecção do direito de sindicalização**. 1948.

OIT. **Convenção n.º 98 sobre o direito de organização e de negociação colectiva**. 1949.

OIT. **Convenção n.º 154 sobre a promoção da negociação colectiva**. 1981.

RAMALHO, M. R. P. **Tratado de direito do trabalho: situações laborais colectivas**. Coimbra: Almedina, 2012.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

STANDING, G. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

VISSER, J. **Sindicatos: um equilíbrio em tempos de mudança**. ACTRAV-OIT, 2020.

XAVIER, B. G. L. **Manual de direito do trabalho**. Lisboa: Verbo, 2011.

YAMANE, T. **Statistics: an introductory analysis**. 2. ed. New York: Harper & Row, 1967.