

OS DESAFIOS LEGAIS PARA A INSERÇÃO DOS RECÉM GRADUADOS NO MERCADO DE TRABALHO – O CONTRATO DE APRENDIZAGEM

THE LEGAL CHALLENGES TO THE NEWLY GRADUATES ENTERING IN THE LABOUR MARKET- THE LEARNING AGREEMENT.

António Costa David Ucama

Universidade Católica de Moçambique

ducama@ucm.ac.mz

Resumo

O lema do congresso "*Transições entre o Ensino Secundário, o Ensino Superior e o Mercado de Trabalho*", levanta uma dúvida, nomeadamente, a de saber como é que a lei de trabalho vigente em Moçambique enquadra os recém-graduados no mercado de trabalho. É que, na prática, assistem-se concursos públicos de emprego cujos critérios de admissão têm a ver com os anos de experiência na área, ou outras qualificações que implicam, necessariamente, que o candidato tenha trabalhado ou tenha alguma experiência prática específica adicional. Logo, um recém-graduado, será desqualificado, porque maior parte deles não têm cursos adicionais, nem anos de experiências na área. E, pior, é que nem têm como obter tal experiência ou curso adicional. É neste contexto que se propõe investigar sobre este assunto, que se enquadra na temática nr. 4 do congresso, que é "Transição entre o ensino superior e o mercado de trabalho", procurando saber se existem meios legais (na Lei de Trabalho moçambicana, ou na legislação laboral no geral), que possa proteger ou salvaguardar a inserção dos recém-graduados no mercado de trabalho, conferindo-lhes esta componente prática ou específica, adicional, necessária ao ingresso no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Direito fundamental ao trabalho; Mercado de Trabalho; Contrato de aprendizagem.

Abstract

The theme of the congress is "Transitions between secondary education, higher education and the labour market" raises a question, namely, to know how the current labour law in Mozambique falls on the newly graduates in the labour market. It is that, in practice, to assist public employment contests whose admission criteria have to do with the years of experience in the area, or other qualifications that necessarily implies that the candidate has worked or have any specific additional practical experiences. Soon the newly recent graduates will be disqualified, because most of them do not have additional courses or years of experiences. And, worse is that not have the experience or obtain such additional courses. In this context, it is proposes to investigate on this issue, which falls under the theme N°4 of the congress, which is "Transition between higher education and the labour market", asking whether there are legal means (in the Mozambique labour law, or labour law in general) that can protect or safeguard

the integration of newly graduates in the labour market, giving them the practice component or specific additional required to enter the job market.

Key words: fundamental right to work, labour market, learning contract.

Introdução

O presente artigo enquadra-se na área do Direito, especificamente no Direito Civil (ou privado), na disciplina do Direito do Trabalho. Ele resulta duma investigação que procura introduzir, no debate académico, o modo como a Lei de Trabalho (L.T.) vigente em Moçambique¹ trata (se trata) os recém-graduados.

Para além da oportunidade conferida pela UCM, de apresentar um artigo nesta área temática, o interesse em discutir este assunto surge por outros dois motivos: um primeiro, genérico, é o facto de Moçambique ser um país em desenvolvimento, tornando-se indispensáveis a abordagem de temáticas como “mercado de trabalho, contrato de aprendizagem, recém-graduados, e outras”. Daí a relevância do tema.

Um segundo motivo, mais específico e técnico, é o tratamento destas questões ao nível do Direito do Trabalho, e não apenas ao nível de outras ciências (Economia, Educação, entre outras), como até aqui tem sido prática. Aliás, estas temáticas cabem muito bem ao Direito do Trabalho, pois ela assume uma característica que ser “compromissória”.

Ou seja, o Contrato de Trabalho, aquele vínculo que regula as relações laborais, é diferente dos outros, apresentando características especificamente próprias, tais como: ser um contrato para trabalho subordinado (por causa da subordinação jurídica); pertencer ao Direito Privado (onde vigora o princípio da liberdade contratual e da segurança no trabalho); e ser um Direito Compromissório (pela forma como as normas laborais procuram salvaguardar os interesses de ambas as partes).

Sendo que é por via desta última característica que se pretende introduzir o tema, importa trazer sumariamente o seu significado. Desde logo, lembre-se que o pensamento vulgar dá conta de que as normas laborais visam proteger somente o trabalhador, entanto que a parte mais fraca. Mas, na verdade, o que se tem assistido hoje, na vigente lei do trabalho (L.T.), por exemplo, não é um mero instrumento de defesa dos trabalhadores. É, sim, um conjunto de regras de direito que regulam a relação laboral no sentido de traçar direitos e deveres para ambas as partes laborais (trabalhador e empregador). Ademais, a L.T. ainda prevê poderes para os empregadores (artigos 60º e ss da LT), o que significa que comprometeu-se em regular os interesses do empregador e do trabalhador.

¹ Refere-se à Lei nr. 23/2007, de 01 de Agosto, e demais legislação que a acompanham (legislação laboral).

Portanto, o Direito do Trabalho tem esta característica – compromissória, pois faz prevalecer e salvaguardar os interesses colectivos ou individuais dos trabalhadores e os interesses de gestão dos empregadores. Ele é compromissório (Ramalho; 2012; pg. 127).

Partindo deste pressuposto, pretende-se saber se existe, na L.T. vigente, um mecanismo (um compromisso) de protecção dos recém-graduados no mercado de trabalho. Esta questão é colocada, sobretudo, quando as empresas procuram trabalhadores (candidatos) experientes, ou com uma componente formativa específica, adicional à sua formação de base, comum nos programas curriculares das universidades.

Esta questão ocorre, igualmente, numa fase em que maior parte dos candidatos a emprego, mesmo com formação concluída, reprovam nos concursos a uma vaga de emprego para o Mercado de Trabalho, por não reunirem certos requisitos como, por exemplo, um certo número de anos de experiência na área e /ou uma certa formação específica na área, adicional ao que é obtido na formação de base, nas universidades.

Com a recente febre dos recursos minerais descobertos em Tete e Cabo-Delgado, por exemplo, tem-se verificado a necessidade de profissionais, moçambicanos, formados e com experiência, em certas áreas pouco conhecidas e pouco experimentadas, como por exemplo, Engenharia de Minas, de Processamento, Manuseamento de Maquinaria específica, dentre outras.

E desta forma, tem-se, por um lado, mais emprego (por causa de mais empresas) e, por outro lado, menos nacionais empregados. Não por falta de um dispositivo que limite ou regule a contratação de mão-de-obra estrangeira, pois esta componente existe² no país, mas por falta de moçambicanos capazes de reunir alguns requisitos. E, o problema que se propõe resolver, neste estudo, nem é esse – a falta de requisitos. Mas é o de saber: *quando e como vai, o recém-graduado, ter tal requisito, se nunca teve (ou terá) a oportunidade de, sequer, aprender e ganhar experiência exigida ou formação específica requerida?*

Não se pretende, aqui, pedir que seja aprovado um dispositivo legal que proíba as empresas a exigirem tais anos de experiência ou tais formações específicas por parte dos candidatos a emprego. Nem sequer que esses candidatos sejam admitidos sem tais qualificações. Pretende-se, sim, que exista um mecanismo (compromisso) legal de enquadramento dos candidatos recém-graduados, para que possam, num futuro a médio prazo, obter os requisitos necessários para, no mínimo, concorrerem a uma vaga, exercendo, deste modo, o seu direito fundamental ao trabalho, consagrado nos números 1 e 2 do artigo 84º da Constituição da República de Moçambique (CRM). Ou seja, pretende-se criar um mecanismo para reduzir o pragmatismo desta norma.

² Os procedimentos para a contratação de trabalhador estrangeiro em Moçambique estão previstos, por força dos artigos 31º e ss da Lei de Trabalho, no respectivo Regulamento, aprovado pelo Decreto nr. 55/2008, de 30 de Dezembro.

A presente investigação foi produzida seguindo uma metodologia jurídica, baseada principalmente na pesquisa bibliográfica e hermenêutica, sempre virada à relação entre a prática das empresas face ao previsto na lei relativamente à inserção dos trabalhadores recém-graduados, contribuindo assim para uma reflexão dos aspectos jurídico-laborais que regulam matérias especiais, como é o caso do recém-graduado.

Da necessidade de protecção do Recém-Graduado

Uma abordagem sobre a protecção do recém-graduado, tem de ser vista em dois prismas. Num primeiro, cujo objectivo é saber se existe uma norma que obriga as empresas a contratarem ou protegerem prioritariamente um determinado grupo de candidatos a emprego, como é o caso dos recém-graduados (2.1). Num segundo, que é o de saber se existe, na L.T. vigente, a possibilidade de protecção de trabalhadores recém-graduados (2.2.). Por último, será importante mencionar a vantagem do enquadramento dos recém-graduados no mercado de trabalho (2.3.), para justificar a razão por que se procura um enquadramento ou uma protecção dos mesmos.

Há uma norma que protege o enquadramento dos recém-graduados no mercado de trabalho?

Não é fácil entender o conceito de mercado de trabalho, muito menos, do recém-graduado. E, embora não seja esse o objectivo central do presente artigo científico, entende-se primordial delimitar esses conceitos: mercado de trabalho e recém-graduado.

Segundo Marco António Oliveira (2004; pg. 4), *“a situação de trabalho, no Brasil é um tema mais do que importante. É emergencial. Principalmente quando falamos de jovens que procuram um primeiro emprego, e acabam encontrando um mercado saturado e com a concorrência cada vez mais acirrada de pessoas mais preparadas e experientes, muitas vezes dispostas a aceitar um salário muito baixo de suas expectativas para garantir a própria sobrevivência”*.

Esta citação encaixa-se perfeitamente no sentido que se pretende dar aos conceitos apresentados. Primeiro, quer-se entender por **recém-graduado**, não aquele que simplesmente acaba de graduar. Mas aquele que está a procura do primeiro emprego, com a formação que acaba de obter. Aquele que, logo que terminar o emprego anseia exercer uma actividade remunerada na área que se formou.

Segundo, quer-se entender que o **mercado de trabalho** não é, somente, referente ao espaço de relações económicas, de procura e oferta, onde uns (empresas) procuram profissionais ou força de trabalho, e outros (potenciais candidatos ao emprego) procuram oportunidades para trabalhar e ganhar o salário para sustentar a sua vida. Não. Não é só isso.

Em mercado de trabalho, chama-se atenção para o *actual mercado de trabalho*, aquele onde reina dificuldades para o seu ingresso. Trata-se do mercado de trabalho turbulento, exigente e

agressivo, onde é difícil encontrar emprego. E, nesse caso em concreto, difícil porque os candidatos a emprego nem sempre reúnem requisitos exigidos. Portanto, não é aquele mercado que, mesmo o estudante do primeiro ano é chamado para trabalhar³. Mas sim, aquele que rejeita um formado (graduado) que concluiu o curso em tempo recorde e com êxito, por não reunir requisitos para ingressar a uma vaga.

É diante desta situação que pretende-se saber se existem regras de direito que protegem o recém-graduado, quando este vai a procura de emprego. Far-se-á, a seguir, uma pesquisa rápida às normas que, eventualmente, poderiam traçar alguns direitos e deveres dos recém-graduados no mercado de trabalho. São os casos da Constituição da República de Moçambique (CRM) e da Lei de Trabalho vigente (L.T.).

Na CRM contém um conjunto de preceitos legais espalhados, mas que fazem referência ao trabalho. É o se designa por **constituição laboral**. Tais normas regulam vários assuntos, como a protecção do emprego (artigos 84º da CRM), a propriedade privada (art. 82º da CRM), a liberdade de iniciativa privada no seio da empresa (art. 107º da CRM), os Direitos Fundamentais dos trabalhadores (art. 85º, 86º e 87º, da CRM), entre outros.

Mas, das normas constitucionais laborais, há que distinguir entre aquelas que regulam matérias laborais *strito sensu*, como por exemplo, os artigos 84º, 85º, 86º e 87º da CRM, daquelas que, embora fazendo alusão ao trabalho ou aos trabalhadores, não têm directa aplicação no domínio laboral. Isto é, no que se chama de trabalho subordinado. São exemplos dessas últimas, os preceitos legais onde o termo trabalho é usado numa perspectiva económico-social, como são os casos dos artigos 97º, al. a) e 112º, todos da CRM. Aqui, qualquer estatuto social de cidadão está incluso. O recém-graduado pode enquadrar-se aqui.

Segundo Palma Ramalho (2012; pg. 171), algumas referências constitucionais ao trabalho são feitas em sentido amplo, como actividade, ainda que exercida de forma autónoma (artigo 84º, nr. 1 e 2 da CRM). Aqui, abrange-se tanto o trabalho subordinado (dependente) assim como o trabalho insubordinado (independente). Mas acima de tudo, essa norma protege todos os cidadãos (seja ele trabalhador ou não), constituindo um princípio fundamental – princípio do direito ao trabalho, através do qual *“o trabalho constitui direito e dever de cada trabalhador” e cada cidadão tem direito à livre escolha da profissão*”.

Ora, aqui, o recém-graduado, como cidadão que é, também está incluso. Mas o seu estatuto de recém-graduado, diante do mercado de trabalho acima caracterizado, não está protegido. Portanto, na CRM não se encontra uma norma que proteja o cidadão recém-graduado.

Na L.T., diferentemente da CRM, encontra-se um conjunto de princípios que protegem o trabalhador como pessoa humana. Como cidadão. Mas é preciso que ele adquira ou esteja a

³ No passado, quando ainda havia poucos nacionais formados e poucas instituições de ensino superior no país, os estudantes eram convidados (pré-colocados) a trabalhar, mesmo antes de terminarem o curso.

adquirir a qualidade de trabalhador. Tratam-se de princípios que devem ser observados na formação do contrato de trabalho (cfr. Artigos 4º a 9º da LT). Não é o caso do recém-graduado.

Portanto, não parece existir, no ordenamento jurídico moçambicano, uma norma que obriga a contratar, prioritariamente, um determinado grupo de pessoas candidatas a emprego. Mesmo de baixo de princípios de universalidade e igualdade, previstos nos artigos 35º e 36º da CRM, ou até por baixo de *slogans* que protegem o gênero feminino (a mulher), não está a empresa, legalmente obrigada a contratar determinada pessoa, por pertencer a um grupo social que a lei conferiu tal direito. Esses princípios funcionam quando existe um vínculo formado⁴.

Em bom rigor, o recém-graduado não é um estatuto social com assento na CRM, nem na Legislação Laboral vigente em Moçambique. É um simples cidadão. Ele apenas está formado e apto para concorrer a uma vaga de emprego. Ele pretende ingressar no mercado de trabalho. Ainda não é trabalhador (a). É simples cidadão.

Essa conclusão tem alguma fundamentação ao nível do Direito do Trabalho, na medida em que, vinculando-se pelo princípio geral da liberdade contratual, previsto no artigo 405º do Código Civil (C.C.), o contrato de trabalho é formado pela livre escolha das partes, baseando-se em simpatias, fidúcias e informações prévias, não fazendo qualquer sentido a imposição da contraparte, sob pena de se limitar a liberdade contratual na sua vertente mais sólida: a liberdade de celebração⁵ (Martínez; 2010; pg. 388 e ss).

Portanto, o que se pretende defender neste artigo, não é a possibilidade de o recém-graduado ser automaticamente admitido, desrespeitando o princípio da liberdade contratual que se acabou de referir. Mas sim, a criação de uma possibilidade legalmente protegida de o recém-graduado poder estar em altura de concorrer a uma vaga lançada no actual mercado de trabalho.

Existe um regime específico que protege o trabalhador recém-graduado?

Aqui, já não se está a falar de um simples cidadão. Mas sim de um trabalhador que, logo que terminou a sua formação, conseguiu o emprego. Ou aquele que, estando a trabalhar, estava a estudar e terminou o seu curso. Ele é recém-graduado na mesma e, muitas vezes, anseia exercer actividades na área de sua formação. Portanto, pretende-se saber se, pelo facto de ser recém-graduado, a lei o protege no seu emprego.

⁴ Sobre a concretização do princípio de igualdade, na execução do contrato de trabalho, ver Pedro Romano Martínez, *Direito do Trabalho*, 5ª Edição, Pg. 383 e ss.

⁵ O princípio da liberdade contratual, também conhecido por princípio de autonomia privada ou de liberdade privada, é uma das fontes das obrigações (pois dá origem aos contratos). É aplicado ao Direito do Trabalho por este pertencer ao Direito Civil (ou privado). Para uma abordagem aprofundada sobre este princípio, ver Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito das Obrigações*, volume I, 9ª Edição, Almedina, 2002. E Fernando Andrade Pires de Lima e João de Matos Antunes Varela, *Código Civil Anotado*, Vol. I,, 4ª Edição, 2011, Coimbra Editora.

Esta questão tem a resposta dividida em duas vertentes. Na primeira vertente, deve-se referir que, no geral, o trabalhador têm direitos fundamentais, consagrados na Constituição e na legislação laboral, como são, por exemplo, os casos dos artigos 52º e 86º da CRM e artigos 5º a 12º, 137º e 143º, esses da L.T. São direitos e garantias conferidos aos trabalhadores como cidadão (Abrantes; 2005; pg. 50)⁶.

A segunda vertente, sobretudo a que interessa ao presente estudo, é a que dá conta de que existem, na L.T., direitos e deveres gerais, aplicáveis a todos os trabalhadores, no geral (cfr. Artigos 54º e 57º, da L.T.) e direitos e deveres especiais, aplicáveis apenas a alguns trabalhadores, que pertencem a uma classe que a lei considerou que devessem ser tratados de modo excepcional, diante dos demais. É aqui onde se pretende saber se deste grupo especial constam ou não os recém-graduados.

Antes de se avançar com uma tentativa de resposta, é importante clarificar um aspecto: não se devem confundir **direitos laborais especiais** com **regimes laborais especiais**. Na L.T., existem regimes laborais especiais. Tratam-se de actividades laborais que a própria lei de trabalho, no seu artigo 3º, considerou que devessem ser reguladas por legislação especial, ficando a lei de trabalho (Lei Geral de Trabalho) como a norma subsidiária. Tratam-se de casos como o trabalho doméstico, trabalho no domicílio, trabalho mineiro, trabalho portuário, trabalho marítimo, trabalho rural, trabalho artístico, trabalho desportivo, trabalho de segurança privada, trabalho em regime de empreitada, trabalho em regime livre e trabalho em regime de avença.

Com se pode ver, a L.T. não incluiu o recém-graduado, trabalhador, em nenhum regime laboral específico. Existe, muito de longe, uma possibilidade de o empregador formar o seu trabalhador, nos termos dos artigos 237º e ss da LT, deferindo-se ao empregador a possibilidade de enquadrar ou não o trabalhador recém-formado, dentro dos regulamentos em vigor na empresa.

Ora, não havendo uma previsão legal que protege o trabalhador recém-graduado, no grupo dos regimes laborais especiais, interessa ver se ao nível dos direitos laborais especiais houve espaço para um tratamento dos trabalhadores recém-graduados.

Existe, dentro das actividades reguladas pela lei geral de trabalho, direitos gerais e direitos especiais. Nos primeiros, os trabalhadores estão sujeitos aos direitos e às obrigações constantes dos artigos 54º e 57º da LT. Nos segundos, encontra-se um grupo de trabalhadores que têm direitos acrescidos e/ou deveres reduzidos, e vice-versa, se comparados com os gerais. Tratam-se de casos como:

1. Protecção da maternidade e da paternidade. Aqui e, nos termos dos artigos 10º, 11º e 12º, a mulher trabalhadora terá direitos especiais no período da gravidez e depois do parto. Igualmente, o pai que tiver uma filha (ou um filho), terá o

⁶ A esse respeito, ver também Teresa Alexandra Coelho Moreira (2004; pg. 147 – 229).

direito de licença de parto. Trata-se de um direito excepcional. Só se aplica aos trabalhadores nestas condições.

2. Trabalho de menores. É uma excepção à regra geral da capacidade civil para o exercício de direitos, consagrado nos artigos 130º e ss do C.C. que estipula que a maioridade atinge-se com 21 anos de idade. Ora, a LT, nos artigos 23º e ss, cria uma excepção a esta regra geral, admitindo a possibilidade de se celebrar um contrato válido com menores com idade compreendida entre 12 e 20 anos de idade.
3. Trabalho de portador de deficiência. Está previsto no artigo 28º da LT. Dada a capacidade reduzida do trabalhador (física, sobretudo), o empregador deve garantir que o trabalhador portador de deficiência tenha condições para exercer a sua actividade, e goze dos mesmos direitos e deveres com os demais colegas.
4. Trabalhador-estudante. Nos termos do artigo 29º da L.T., se o trabalhador estudar enquanto trabalha, ou se trabalhar enquanto estuda, a lei confere-lhe garantias, devendo o empregador respeitar esta condição. Por exemplo, serão permitidas ausências para testes e exames, sem consubstanciar em faltas injustificadas (artigo 103º, nr. 4 da L.T.). As ausências do trabalhador, nos termos do artigo 29º da L.T. correspondem ao grupo das ausências justificadas, nos termos do art. 103º, nr. 3, al. g) da L.T.
5. Trabalhador emigrante e trabalhador estrangeiro. Previsto nos artigos 30º e 31º e ss da L.T. Os direitos destes ficam reduzidos, não podendo ter, por exemplo, um contrato por tempo indeterminado, por causa do limite das licenças ou permissões de trabalho. Portanto, estão no regime excepcional.

Essas é que são as situações laborais especiais. E nelas não se encontra a situação do recém-graduado. Nem na CRM, nem na L.T. está prevista a protecção do recém-graduado. E ao nível da L.T., quer nos regimes especiais, bem como ao nível dos direitos especiais, não se faz nenhuma alusão aos recém-graduados. Admite-se que o legislador laboral deixou esta faculdade ao empregador, que pode fazê-lo no âmbito do seu poder de direcção. E é uma posição que faz sentido, se se olhar para a conjugação entre os princípios da liberdade contratual, previsto no artigo 405º e ss do C.C.) e o poder de direcção da entidade empregadora (previsto nos artigos 60º e ss da LT).

Vantagens do Enquadramento dos Recém-Graduados no Mercado de Trabalho

Diante das conclusões acima tiradas, é importante questionar se é vantajoso enquadrar os recém-graduados no mercado de trabalho. A resposta é simples, se se olhar para o rápido desenvolvimento económico que o país assiste e que necessita, cada vez mais de um reforço na

componente humana (profissionais qualificados para os novos desafios). Portanto, pode-se avançar, a seguir, com alguns exemplos de vantagens:

1. Promoção do ensino / educação nacional. Se existir uma protecção dos recém-graduados, fica o ensino ou a educação nacional valorizada. Ir a escola terá algum sentido.
2. Promoção dos profissionais nacionais. Maioritariamente, serão os profissionais moçambicanos a saírem em vantagens. Pois a sua formação profissional é enquadrada, tem espaço na política e estratégias nacionais.
3. Aquisição de habilidades prático-profissionais. Sem dúvidas que se existir uma possibilidade de o recém-graduado ser enquadrado/protegido no mercado de trabalho, facultará as suas habilidades em falta, principalmente as técnico-profissionais (prática).
4. Atração de investimentos e promoção de emprego. Não há investidores que resistam um Estado ou país onde as políticas de formação são claras. Por isso, ao se enquadrar os recém-graduados no mercado de trabalho, o país estará a atrair investimentos (nacional e estrangeiro) e a promover o emprego, um dos grandes problemas sociais que assola o país.
5. Redução de custos nas empresas. Muitas empresas, nacionais e estrangeiras, contratam mão-de-obra estrangeira, que muitas vezes é cara, por falta de nacionais com qualificação para exercer aquela função. Portanto, se forem enquadrados os recém-graduados no mercado de trabalho, esses, a médio prazo, terão habilidades requeridas pelas empresas e reduzirão os custos elevados na contratação de pessoal estrangeiro.

De volta ao problema

Por um lado, nota-se a importância do envolvimento do recém-graduado nos programas das empresas e instituições do país. Por outro lado, ficou concluído que o recém-graduado não tem nenhuma protecção legal. Ou seja, não existe, no Ordenamento Jurídico Moçambicano, uma norma que protege os recém-graduados no mercado de trabalho. Por isso, a ser importante, pergunta-se: como e quando poderá o recém-graduado ter os requisitos exigidos para as vagas colocadas no mercado de trabalho, se não existe uma política clara de protecção dos recém-graduados?

Da busca de uma solução legal

Este ponto visa, essencialmente, trazer resultados da pesquisa feita sobre o problema acima levantado. É por isso que inicia-se pela apresentação da opção metodológica (3.1.), seguindo-se para a solução legal encontrada/proposta – o contrato de aprendizagem (3.2.), para se terminar com a noção e importância de um contrato de aprendizagem (3.3.).

A opção metodológica

A opção metodológica adoptada procurou dar resposta à pergunta de partida que orientou este estudo. Privilegiou-se um olhar compreensivo e interpretativo (hermenêutico), uma vez que se pretendeu dar conta do sentido de que se revestem as práticas dos principais actores implicados na contratação de recém-graduados, sobretudo quando se exigem requisitos não apresentados pelo candidato, como formação em área específica não estudado na faculdade, ou a exigência de certos anos de experiência profissional na área.

Perante esta preocupação central da problemática em estudo, a metodologia que melhor se ajustou foi a análise documental dos textos legais, usados como uma técnica que, neste estudo, procura identificar alguma protecção dos recém-graduados no mercado de trabalho, bem como se existe uma tendência, ainda que implícita, para a solução desse problema.

Da proposta de uma solução legal (o contrato de aprendizagem).

O contrato de aprendizagem constitui uma tentativa de resposta ao problema levantado – a falta de um instrumento legal que regule a inserção dos recém-graduados no mercado de trabalho. Ou seja, diante do problema levantado no ponto 2.4., podem ser levantadas duas questões directas: (i) porquê uma solução legal? (ii) porquê o contrato de aprendizagem?

Quanto a primeira pergunta, a presente investigação incita para uma solução legal no sentido de que seja aprovada uma norma que regule a forma como poderão os recém-graduados serem protegidos. Ou seja, da investigação, resultou que os mecanismos que se têm vindo a praticar (Memorandos de entendimento entre as empresas e as Instituições de Ensino Superior, por exemplo), não garantem que os recém-graduados tenham alguma protecção. Deixa-os à deriva, pois coloca a situação à lei das partes; ao acordo entre as Instituições de Ensino Superior e as Empresas, que nem sempre prevê uma formação profissional ou estágio. E quando prevê, nem todos ficam aí escalados.

Portanto, tem de ser um instrumento legal; uma regra jurídica; um comando imperativo, geral e abstracto⁷, fazendo com que todos a cumpram o que está emanado nela. E esse cumprimento irá beneficiar os cidadãos e o país, no geral. Por isso, ao ser indicado, no presente trabalho, um contrato de aprendizagem, não se trata de incentivar as pessoas a pautarem, simplesmente, pela celebração de um contrato de aprendizagem. Trata-se, sim, de uma proposta de instituir o contrato de aprendizagem como um dos tipos contratuais legais e que tenha uma orientação legal. Por exemplo, apesar da liberdade contratual que as partes gozam, na celebração dos

⁷ Sobre os caracteres da regra jurídica, vide a obra do João de Castro Mendes, *Introdução ao estudo de Direito*, 3ª Edição, 2010, pg. 42.

contratos de trabalho, elas devem seguir o regime jurídico instituído pela lei de trabalho. É isto que se pretende. É isso que se chama, aqui, por solução legal.

Quanto a segunda questão, é importante questionar, por que é que a proposta para solucionar o problema levantado é um contrato de aprendizagem. Esta questão faz sentido porque, na verdade, a solução dos problemas de género (falta de protecção dos recém-graduados no mercado de trabalho), pode conduzir a várias soluções. Assim, para além do próprio contrato de aprendizagem, a doutrina aponta outras soluções, como o contrato de Estágio e a entidade de apoio aos recém-graduados (Ramalho; 2010; pg. 68).

Ora, optou-se por contrato de aprendizagem pelo facto de, primeiro, não se verificar esta modalidade contratual, ou a sua tendência, no comércio jurídico moçambicano; e, segundo, por ser a figura que mais responde às questões colocadas neste estudo: como enquadrar os recém-graduados no mercado de trabalho, para permitir que estes ganhem habilidades específicas em termos de formação prática? Só um contrato de aprendizagem, com regime jurídico traçado em lei própria, pode obrigar as empresas a pautarem pela celebração do mesmo.

Da noção e importância do contrato de aprendizagem.

O Contrato de aprendizagem é um vínculo firmado entre uma pessoa, aprendiz, e uma empresa, e uma entidade ou empresa, formadora, com o objectivo de qualificação e formação profissional (Ramalho; 2010; pg. 68). Esse vínculo, que tem objectivos puramente formativos, pode servir para uma empresa nova que pretende recrutar novos trabalhadores, bem como para uma empresa que já tenha contratado trabalhadores e pretende requalificá-los.

Assim, segundo Catarina Carvalho (2011; pg. 210), *“a necessidade de mão-de-obra qualificada por parte das PME pode ser feita através de formação profissional dos respectivos trabalhadores, em vez da procura de outros no mercado de trabalho, pois além de não ser fácil encontra-los, o custo salarial será, muitas vezes, incomportável para as pequenas organizações. Alternativas possíveis serão a contratação de prestadores de trabalho jovens com o intuito de lhes dar a relevante formação, nomeadamente, no regime de aprendizagem, ou a contratação de trabalhadores qualificados, mas sem experiência profissional.*

Desta afirmação, pode-se concluir que o contrato de aprendizagem é um meio que garante a componente teórica e prática ou técnico-profissional específica da formação. Portanto, ele não deve ser confundido com o contrato de trabalho, nem com o contrato de estágio, apesar de terem características muito próximas.

Com o contrato de trabalho, o contrato de aprendizagem será diferente porque (i) naquele há remuneração, enquanto neste não há lugar a qualquer retribuição como contrapartida da actividade. (ii) naquele, o objecto nuclear do contrato é a prestação de uma actividade mediante remuneração, enquanto neste, o objecto é a formação do aprendiz. (iii) naquele, funciona o

poder disciplinar, fruto da subordinação jurídica, enquanto neste, não há lugar a qualquer sujeição do trabalhador à disciplina do empregador (Ramalho; 2010; pg. 69).

Do contrato de estágios profissionais, o contrato de aprendizagem distancia-se porque aquele é um acordo celebrado entre as escolas, normalmente, técnico-profissionais, e as empresas, enquanto este é um acordo celebrado entre o aprendiz e a entidade formadora, directamente (Ramalho; 2010; pg. 70). Por isso, não foi essa a opção para a solução do problema aqui levantado, pois o contrato de estágio já é uma prática corrente no país, mas não resolve o problema aqui levantado.

O contrato de aprendizagem é importante porque possibilita a ampliação do número de pessoas com formação técnica para o desempenho de determinada actividade e, ao mesmo tempo, permitem aos empregadores manter os custos salariais baixos (Carvalho; 2011; pg. 211). Assim, num país onde o contrato de aprendizagem existe e funciona, garante-se uma mão-de-obra qualificada. Para além disso, o contrato de aprendizagem reduz encargos laborais, aumenta a mão-de-obra não vinculada à empresa, fomenta o emprego, possibilita a descoberta de talentos novos e facilita-se a contratação de novos trabalhadores nacionais.

Proposta de elementos para um regime jurídico do Contrato de aprendizagem

O contrato de aprendizagem será (e deverá ser) um acordo no âmbito da liberdade contratual, entre um aprendiz –um recém-graduado, e uma entidade formadora – que pode ser uma empresa interessada ou não em contratar mão-de-obra barata.

O contrato de estágio deve ser regulado por legislação própria, específica, já que não se trata de um contrato de trabalho e nem se identifica com demais tipos contratuais, regulado no ordenamento jurídico moçambicano.

À par desta legislação específica, deve haver uma intervenção reguladora do Estado, o sentido de incentivar esta prática. O Estado pode, por exemplo:

- i. Ditar uma política legal, através da qual, numa empresa que tenha x número de trabalhadores, y devem ser aprendizes.
- ii. Igualmente, pode impor, legalmente, que que durante um certo lapso de tempo de laboração (seis meses, um ano, ou mais), as empresas devem ter formado x número de aprendizes.
- iii. Orientar legalmente para que, em cada x contratações, a empresa deve admitir y aprendizes.
- iv. Determinar que a empresa que apresentar até x número de aprendizes durante a época y, terá uma certa redução na tributação.

Para além disso, as políticas podem incentivar os contratos de aprendizagem por via de deferimento de um apoio financeiro às empresas, conferido para a realização de aprendizagens técnico-profissionais, aos estudantes finalistas moçambicanos.

O contrato de aprendizagem, sendo aquele vínculo celebrado entre um formado ou seu representante legal e uma entidade formadora, em que esta se obriga a ministrar-lhe formação em regime de aprendizagem e aquele se obriga a aceitar essa formação e a executar todas as actividades a ela inerentes (Carvalho; 2011; pg. 217), e sendo que é um negócio jurídico que não gera e nem titula relações de trabalho subordinado, ele deve ser de curta duração. Deve caducar com a conclusão do curso, ou com a acção de formação, que muitas das vezes, deve ser de curta duração.

O contrato de aprendizagem deve ser celebrado na forma escrita, ficando claramente consagrado o tempo da acção formativa, as habilidades a serem adquiridas, a área de formação, bem como a carga horária. Igualmente, o contrato de aprendizagem deve prever um certificado, no fim da acção formativa.

Nos concursos a vagas de emprego, a frequência a uma acção formativa, deve ser uma exigência. Esta exigência será, no entanto, ilícita, se não serem criadas condições para incentivar a celebração dos contratos de aprendizagem.

Conclusão

Um primeiro aspecto discutido e definido ao nível do presente estudo, é o que dá conta de que, em Moçambique, o mercado de trabalho é, de alguma maneira, de difícil acesso, sobretudo para os recém-graduados nas universidades do país.

Um segundo aspecto de realce, é que esses recém-graduados não conseguem ingressar no mercado de trabalho porque as empresas exigem qualificações profissionais não adquiridas nas faculdades. Portanto, ao longo do trabalho, ficou claro que o problema não estava na faculdade, pois esta fez o seu papel, durante o seu programa curricular. Igualmente, o problema não está na empresa, pois esta exige o que entende ser necessário para o ingresso na empresa.

Portanto e, dentro de um terceiro aspecto conclusivo, não existe, no ordenamento jurídico moçambicano, uma norma que protege o recém-graduado, muito menos, uma previsão de tratamento legal desta questão. Mas ao mesmo tempo, provou-se a importância do envolvimento desse grupo. Daí o desafio legal – o contrato de aprendizagem.

Referências Bibliográficas

Abrantes, J. J. (2005). *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra. Coimbra Editora.

- Carvalho, C. O. (2011). *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho*. Coimbra Editora. Coimbra.
- Código Civil, aprovado pelo Decreto nr. 47 344, de 25 de Novembro de 1966, tornado extensivo à Moçambique por via da Portaria nr. 22 869, de 4 de Setembro de 1967, actualizado pelo Decreto-Lei nr. 3/2006, de 23 de Agosto.
- Constituição da República de Moçambique (CRM), texto aprovado pela Assembleia da República em 16 de Novembro de 2004 e publicado no BR nr. 51, I Série, de 22 de Dezembro de 2004;
- Fernandes, A. M. (2012). *Direito do Trabalho*. (16ª Ed.). Coimbra. Almedina.
- Lei do Trabalho, aprovado pela Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto.
- Leitão, L. M. T. M. (2012). *Direito do Trabalho*. (3ª Ed). Coimbra. Almedina.
- Martinez, P.R. (2010). *Direito do Trabalho*. (5ª Ed). Coimbra. Almedina.
- Mendes, J. C. (2010). *Introdução ao Estudo do Direito*. 3ª Edição. Artes Gráfica, Lisboa. 2010.
- Moreira, T. A. C. (2004). *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*. Coimbra. Coimbra Editora.
- Oliveira, M.A. (2004). *O novo mercado de trabalho – guia para iniciantes e sobreviventes*. Rio de Janeiro. Editora Snac Rio.
- Ramalho, M. R. P. (2010). *Tratado de Direito do Trabalho, parte II – Situações Laborais Individuais*. (3ª Ed). Coimbra. Almedina.
- Ramalho, M. R. P. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho, parte I – Dogmática Geral*. (3ª Ed). Coimbra. Almedina.
- Waty, M. (2008). *Direito do Trabalho*. Maputo. W&W – Editora, Limitada.