



Departamento de Sociologia

A gestão de conflitos de trabalho em Angola
uma abordagem preliminar: o caso Wapo

Liudmila Oliveira Do Espírito Trigueiros

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador (a):

Doutor Pierre Henri Guibentif, Professor Auxiliar com Agregação

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Julho, 2011

A gestão de conflitos de trabalho em Angola
uma abordagem preliminar: o caso Wapo

Liudmila Oliveira Do Espírito Trigueiros

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador (a):

Doutor Pierre Henri Guibentif, Professor Auxiliar com Agregação

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Julho, 2011

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Doutor Pierre Guibentif pela atenção e apoio prestado na preparação e conclusão do trabalho. À minha família, por todo o suporte durante o tempo que passamos longe uns dos outros. Por fim, mas não menos importante, ao Victor pela força e companheirismo sempre presentes.

RESUMO

Os conflitos de trabalho têm sido uma temática amplamente abordada em todo o mundo no que respeita ao quadro das relações laborais, assumindo deste modo crescente importância ao longo dos tempos. A sociedade angolana regista vários casos de conflitos de trabalho cuja solução poderá constituir um contributo significativo para a resolução de situações futuras. Portanto, é objectivo da presente dissertação abordar a questão da gestão de conflitos de trabalho em Angola, com foco no caso Wapo. Pretendeu-se basicamente, saber a razão de ser dos conflitos de trabalho e também saber como é feita a gestão destes conflitos de forma a conhecer o trabalho desenvolvido pelos competentes órgãos angolanos e seus parceiros sociais na prevenção e resolução dos mesmos. Através dos casos analisados, constatou-se que a legislação laboral é frequentemente violada pelos gestores que apresentam ainda elevada falta de humanismo, recorrendo quase sempre à corrupção, à arrogância e a não formação de quadros, conseqüentemente o não cumprimento das normas laborais; por parte dos trabalhadores constatou-se a falta de formação profissional, de sentido de responsabilidade pelo trabalho, de cultura sindical e o medo do sistema político quando está em causa a reivindicação dos seus direitos, o que facilita a exposição a determinadas condições de trabalho. Concluí-se ainda que as organizações sindicais apresentam um sindicalismo fraco, pouco inclusivo, derivado também da falta de cultura sindical dos trabalhadores.

Palavras-chaves: Angola, Direito do trabalho, Conflitos de Trabalho, Estudo de Caso, Relações Laborais, Wapo.

ABSTRACT

The labor disputes have been a topic widely discussed around the world with regard to employment relationships, taking on increasing importance over the time. A society such as Angolan notes some cases of conflict which your solution can make a significant contribution to the resolution of future situations. Thus, the objective of this dissertation address the issues of conflict management work in Angola, using such a methodology of case study focusing on the company Wapo. was intended to basically know the reason for the conflicts of work and also know how is the management of these conflicts in order to better understand the work of the competent organs Angolans and their social partners in the prevention and resolution of them. Through studies analyzed we can conclude that labor law is often violated by the managers that still have high lack of humanism, corruption, arrogance, lack of training of non-compliance of labor standards, workers whose lack of training, meaning responsibility for the work, union culture, and fear of the political system in claim rights to facilitate exposure to certain working conditions; concluding also that the trade unions, have a weak of unionism, little inclusive culture by the lack of union workers.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	iii
RESUMO	iv
ABSTRACT	v
INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I - ABORDAGEM TEÓRICA GERAL SOBRE CONFLITOS DE TRABALHO	
1. Breve Enquadramento Teórico	15
CAPÍTULO II - O ENQUADRAMENTO INSTITUCIONAL DAS RELAÇÕES LABORAIS EM ANGOLA	
1. Contextualização e Sistematização	19
2. O Sistema Institucional Angolano - Sua Organização	21
3. Legislação Laboral Angolana.....	22
3.1. Lei da Justiça Laboral (Lei nº 9/81 de 2 de Novembro).....	23
3.2. Lei da Greve (Lei nº 23/91, de 15 de Agosto	23
3.3. Lei Sobre o Direito a Negociação Colectiva (Lei nº 20-A/92, de 14 de Agosto) .	24
3.4. Lei Sindical (Lei nº 21-C/92, de 28 de Agosto)	25
3.5. Lei Geral do Trabalho (Lei nº 2/00, de 11 de Fevereiro)	26
3.6. Regime das Multas por contravenção ao Disposto na LGT (Decreto nº 11/03, de Março)	27
3.7. Lei de Bases da Protecção Social (Lei nº7/04, de 15 de Outubro)	28
3.8. Constituição da República de Angola.....	28
4. Organismos Estaduais	29
4.1. Mapess	29
4.2. A Inspeção-Geral do Trabalho.....	31
5. O Ministério da Justiça.....	34
6. As Centrais Sindicais Angolanas	35

7. A Organização Internacional do Trabalho em Angola.....	38
---	----

CAPITULO III – A CONFLITUALIDADE LABORAL EM ANGOLA – TENTATIVA DE RECONSTITUIÇÃO

1. A Razão de Ser dos Conflitos de Trabalho em Angola.....	41
2. Prevenção e possíveis Soluções para o Problema	44

CAPÍTULO IV – ESTUDOS DE CASO

1. O Caso Wapo	46
1.1. Definição do Problema/Contextualização e Sistematização.....	46
1.2. Resolução do Conflito/Consequências	48
2. Conflitos Individuais de Trabalho (Província de Malange, Benguela e Huambo)	49
2.1. A Gestão e Relação Laboral nas Empresas Angolanas – Conclusão	51

CONCLUSÃO	54
-----------------	----

APÊNDICE METODOLÓGICO	56
-----------------------------	----

BIBLIOGRAFIA.....	59
-------------------	----

ANEXOS.....	I
-------------	---

CV	LXXIX
----------	-------

Anexo I – Questionário elaborado e utilizado para as entrevistas

Anexo II – Ficha técnica para entrevista

Anexo III – Relatório da entrevista realizada à jurista do gabinete jurídico do Mapess

Anexo IV – Relatório da entrevista realizada ao funcionário do tribunal provincial – Região Norte de Angola

Anexo V – Relatório da entrevista realizada ao Secretário da comissão nacional executiva para OIT

Anexo VI – Relatório da entrevista realizada no Tribunal de Luanda

Anexo VII – 2 Relatório da entrevista realizada no Tribunal de Luanda

Anexo VIII – Relatório da entrevista realizada à CGSILA central sindical

Anexo IX – Relatório da entrevista realizada na UNTA central sindical

Anexo X – Relatório da entrevista realizada ao SINPECMA

Anexo XI – 2 Relatório da entrevista realizada ao SINPECMA

Anexo XII – Relatório da entrevista realizada à Inspeção Geral do Trabalho de Angola

Anexo XIII – Relatório da entrevista realizada à antiga direcção da Wapo

Anexo XIV – 2 Relatório da entrevista realizada à antiga direcção da Wapo

Anexo XV – Relatório da entrevista realizada Motorista e trabalhador da Wapo

Anexo XVI – 2 Relatório da entrevista realizada motorista e trabalhador da Wapo

Anexo XVII – Relatório da entrevista realizada a um trabalhador do sector petrolífero

Anexo XVIII – Relatório da entrevista realizada a um trabalhador do sector petrolífero

Anexo XIX – Relatório da entrevista realizada a um trabalhador da construção civil

Anexo XX – Relatório de entrevista realizada em Luanda a uma ex. Trabalhadora de um restaurante

Anexo XXI – Relatório da entrevista realizada a gestora de recursos humanos da empresa privada em Luanda.

Anexo XXII – Caderno Reivindicativo dos trabalhadores da Wapo

Anexo XXIII – Acta sobre enquadramento salarial dos trabalhadores da Wapo

Anexo XXIV – Carta da Wapo a comissão sindical na empresa

Anexo XXV – Declaração de Greve

Anexo XXVI – Fundamentos da greve 2

Anexo XXVII – Indicador estatístico da IGT

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

AIA – Associação Industrial Angolana

ANIP - Agência Nacional para o Investimento Privado

CGSILA – Central Geral de Sindicatos Independentes e Livres de Angola

CRA – Constituição da República de Angola

HIV – Vírus de Imunodeficiência Humana

IGT – Inspeção Geral do Trabalho

INSS – Instituto Nacional de Segurança Social

LGT – Lei Geral do Trabalho

MAPESS – Ministério da Administração Pública Emprego e Segurança Social

MPLA – Movimento Popular de Libertação de Angola

ODM – Objectivos de Desenvolvimento do Milénio

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organizações das Nações Unidas

PALOP – Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

PIB – Produto Interno Bruto

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

SADC – Comunidade de Desenvolvimento dos países da África Austral

SINPEQMA – Sindicato Independente das Industrias Químicas e Petroquímicas de Angola

UNITA – União Nacional para Independência Total de Angola

UNTA- CS – União Nacional dos Trabalhadores de Angola Central Sindical

INTRODUÇÃO

O trabalho que se apresenta pretende abordar, embora não profundamente, três grandes questões sobre a conflitualidade laboral em Angola. Analisamos para o efeito casos de conflito colectivo (o caso Wapo) e conflito individual (foco em três casos particulares) de trabalho, que ocorreram no país no período temporal de 2001 à 2009.

A primeira questão prende-se com a razão de ser dos conflitos de trabalho em Angola. O que pretendemos é basicamente descobrir as causas da conflitualidade laboral, tendo como suporte a análise de conflitos propriamente ditos. A segunda questão tem que ver com a gestão desses conflitos laborais, que é da responsabilidade do Estado e dos parceiros sociais¹. Neste aspecto, procuramos saber como é a intervenção do Estado nos conflitos de trabalho em Angola, quais as estratégias e políticas adoptadas para a prevenção e resolução dos mesmos.

A última questão está relacionada ao impacto dos conflitos de trabalho e das medidas tomadas para sua gestão na sociedade e na economia do país. A este respeito, o objectivo é ver se estes conflitos influenciam ou não o contexto social do país, de que maneira, e quais os seus efeitos no desenvolvimento das relações laborais em Angola. Porque segundo alguns autores², os conflitos de trabalho têm também como objectivo alterar a realidade social vigente.

A conflitualidade laboral é um tema que tem sido debatido, discutido e estudado em todo mundo no quadro das relações laborais. As instituições internacionais do trabalho, nomeadamente a OIT, bem como outras de âmbito regional e nacional³, têm contribuído sobremaneira para a realização e prossecução dos interesses sócio-laborais, quer melhorando as condições de vida, de trabalho, de promoção de emprego e da segurança social; quer

¹ Nomeadamente as centrais sindicais e organizações internacionais de defesa do trabalho.

² Como é o caso de Gérard e Reynaud (1984) e Dahrendorf (1990).

³ Nomeadamente a SADC; CPLP E IGT de Angola.

contribuindo para um diálogo social fecundo entre os diferentes parceiros sociais no quadro da concertação social⁴. Não pretendemos por isso, fazer uma mera descrição dos casos de conflito; pelo contrário, desafiamo-nos a fazer uma análise e a propor possíveis soluções para o problema geral dos conflitos de trabalho em Angola.

A gestão de conflitos de trabalho tem grande interesse e importância, porque para além de ser um dos temas mais profundamente estudados pelos sociólogos do trabalho, em particular o fenómeno da Greve⁵, também é importante porque as sociedades, tanto desenvolvidas como não desenvolvidas, são regidas ou se confrontam com actores sociais, que buscam em si objectivos, interesses mútuos e distintos. Ora, na nossa opinião, os objectivos e interesses dos actores sociais influenciam de certa forma o contexto social; daí a necessidade da existência de estratégias de cooperação por parte dos órgãos competentes, de forma a evitar divergências, que podem traduzir-se em conflitos. Entendemos, porém, que as decisões tomadas no decurso de um conflito de trabalho devem adaptar-se de facto às realidades sociais.

Temos consciência que Angola é um Estado democrático e de Direito recente; talvez por esta razão não há registos suficientes de reflexões académicas e sociais sobre conflitos de trabalho⁶. Desconhecendo este facto, inicialmente pretendíamos fazer um trabalho comparativo, mediante análise de dois casos de conflitos colectivos de trabalho, entretanto, não conseguimos atingir este objectivo por dificuldades na obtenção de informação em Angola. Neste sentido, optamos por fazer um estudo empírico com elementos subjectivos mais que são complementares no contexto em estudo. Ou seja, iremos abordar a questão da razão de ser dos conflitos colectivos de trabalho com enfoque no caso Wapo. A Wapo é uma empresa privada angolana do ramo petrolífero. Em 2001 um grupo de trabalhadores declarou

⁴ Cf. Correia (2008), pp. 199 e ss

⁵ Designação dada por Freire (2006), p.207.

⁶ Por exemplo, as únicas reflexões que encontramos são as publicadas nas revistas de autoria do Ministério da Administração Pública Emprego e Segurança Social e também de alguns sindicalistas. A maior parte dos estudos feitos são muito vagos, o que dificulta a análise.

greve com fundamento na falta de condições essenciais para o trabalho. A empresa por seu lado considerou a greve ilícita e foi condenada pelo tribunal a indemnizar e a reintegrar os trabalhadores, mas até hoje não cumpriu totalmente a decisão judicial.

É nossa intenção retratar também o problema do conflito individual do trabalho, analisando para o efeito, casos de conflitos individuais de trabalho que culminaram em despedimento em três províncias distintas do país. O Objectivo é saber como surgiram e o como foram resolvidos. Visamos, pois, obter maior conhecimento no que concerne as causas apontadas sobre conflitualidade laboral em Angola. Contudo, pensamos que com esta análise, será possível propor algumas soluções, que possam ajudar a resolver futuros problemas e suscitar novas investigações na área.

CAPÍTULO I – ABORDAGEM TEÓRICA GERAL SOBRE CONFLITOS DE TRABALHO

1. BREVE ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Os conflitos de trabalho têm sido temáticas muito abordadas em todo mundo no que respeita às relações laborais. Existem várias teorias acerca dos conflitos de trabalho. Não iremos retratá-las aqui, pois daria uma nova tese de mestrado. Porém, faremos uma referência geral a algumas teorias apresentadas por sociólogos, sobre os conflitos de trabalho em especial os conflitos colectivos de trabalho. Segundo alguns autores, conflitos de trabalho surgem de diversas formas, nomeadamente, pelas diferenças que existem entre as pessoas, grupos, classes e profissões, expostas nos interesses, motivações, costumes, valores, tradições, hábitos, sentimentos, emoções, vontades e personalidades dos actores. Os conflitos de trabalho podem ser colectivos ou individuais. No presente trabalho iremos abordar as duas temáticas, porque o que está em causa é a análise da conflitualidade laboral em Angola no geral.

Qual será então a razão de ser dos conflitos de trabalho, qual a sua importância, suas vantagens e desvantagens, ou seja, o que pretendem os seus protagonistas?

Os conflitos de trabalho sempre, mesmo desde a época da revolução industrial, pois na altura já os operários exigiam melhores condições de trabalho. Ultimamente os conflitos de trabalho têm vindo a ser reconhecidos e enquadrados legalmente a nível dos seus protagonistas⁷. Existem dois tipos de conflitos de trabalho, sendo que, uns podem culminar em greve e outros não. No caso do conflito colectivo de trabalho, que culmina em greve, a prática social é atingida e deve evoluir significativamente para pior ou melhor. No contexto social Angolano, o que nos parece é que estas vantagens positivas dos conflitos não são aproveitadas, como veremos adiante, tendo por base os casos que analisamos. No quadro de uma relação colectiva de trabalho, o conflito de trabalho visa garantir que os interesses das partes em causa sejam acautelados; é basicamente um meio de reivindicação. E o meio de

⁷ Cf. Freire (2008) idem, pp. 207.

reivindicação normalmente utilizado é a greve, caracterizada como sendo “*abstenção ou perturbação temporária e concertada de prestação de trabalho, por parte de um grupo de trabalhadores tendo como objectivo forçar as entidades patronais ou os poderes públicos à aceitação das suas reivindicações*”⁸. No que concerne à importância e às vantagens dos conflitos de trabalho, existem teorias como a de Gérard e Reynaud⁹ segundo as quais «É difícil medir o custo de um conflito de trabalho e mais ainda do conjunto dos Conflitos». Como referimos, os conflitos de trabalho surgem de diversas formas. De acordo com estes autores a importância Social dos Conflitos do trabalho, não está nos dias de trabalho perdido, no valor económico em si, nos efeitos sobre os preços e trocas internacionais.

A importância dos conflitos de trabalho, «...*não se deve, pois, à produção perdida e as diversas perturbações económicas que provoca (a ordem de grandeza destas perdas é bastante pequena, o que permite serem facilmente cobertas pelo seguro, tanto para os empregadores como para os assalariados). Está pelo contrário, nas novas disposições dos acordos com que terminam estes conflitos. A importância da greve está em levar a um reordenamento das relações na empresa e no sector, entre assalariados e empregadores*»¹⁰.

Todavia, é importante que os envolvidos estejam dispostos a atender e a respeitar os interesses de cada um, embora estes interesses sejam divergentes. É também fundamental compreender que o que está em causa é um problema social e não pessoal, o que acontece em muitos casos, principalmente nas sociedades em vias de desenvolvimento onde é difícil fazer esta separação. Na nossa opinião, o Conflito de trabalho, independentemente da sua natureza, precisa sempre ser analisado, com muito cuidado, ponderando sempre todos os aspectos que envolvem a situação concreta de conflito, de forma a não prejudicar nenhuma das partes envolvidas. Devem ter, por fim, regular situações futuras, porque é importante que se definam regras, que se tome em consideração as vantagens e desvantagens do conflito em si, seja

⁸ Maria Luísa Cristovam, Conflitos de trabalho em 1979 – Breve análise Sociológica, Lisboa 1982, p.33.

⁹ Sociologia do Trabalho - Os Conflitos, 1984, p. 113.

¹⁰ Idem, p.116.

colectivo ou individual, a importância está no impacto que a sua resolução incidirá a nível social e económico do país em causa.

O direito do trabalho como estrutura institucionalizada dos conflitos de trabalho, veio regular e proteger as relações de trabalho, sejam elas individuais ou colectivas. De acordo com a explicação de Monteiro Fernandes, «O direito do trabalho é um conjunto de normas cujo objecto é o Trabalho humano, nas várias modalidades em que se apresenta na vida social..., ou seja, o Direito do trabalho regula as relações jurídicas-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado»...«A função mais correctamente atribuída ao Direito do Trabalho é justamente a de compensar a debilidade contratual originária do trabalhador, no plano individual, pois, ao contrário do que acontece noutros ramos do Direito, o padrão de referência é marcado pela desigualdade originária dos sujeitos, ou seja, pela diferença de oportunidades e capacidades objectivas de realização de interesses próprios...para além do grande interesse de protecção das Relações individuais fundadas no contrato de trabalho, o direito do trabalho cobre também as relações colectivas, que se estabelecem entre organizações de trabalhadores e empregadores»¹¹.

Segundo alguns autores, as relações colectivas de trabalho, relações industriais ou profissionais¹² são aquelas onde «...cada uma das partes aparece, normalmente representada por uma estrutura colectiva - os trabalhadores pelos sindicatos e outras associações e as empresas pelas entidades empregadoras -, cuja finalidade é defender os interesses profissionais desse grupo social»¹³. Denota-se aqui a diferença entre as relações colectivas e as relações individuais de trabalho. Nesta última, a relação é simplesmente entre o empregador e o trabalhador assalariado. Existem outras caracterizações relativamente as relações colectivas de trabalho, mas como salienta João Freire, «...as relações colectivas de trabalho prestam-se a vários tipos de abordagens científicas, entre as quais avultam a história, a economia, a jurídica, a política e a sociológica»¹⁴.

¹¹ Fernandes (2006), p.11 e ss.

¹² O segundo termo surge por influência anglo-saxónica e o terceiro por influência francófona, mas não diferem uns dos outros em termos de significados. Para mais esclarecimentos adicionais sobre a matéria, vide. Freire (2006), pp. 159 e ss.

¹³ Cf. Damasceno Correia (2008), pp.24 e ss.

¹⁴ Cf. João Freire (2006), pp. 166.

Remetemo-nos a abordagem sociológica que engloba, praticamente todas as outras, e que se traduz na definição supra mencionada. Podemos considerar que estamos diante de um conflito colectivo de trabalho quando a manifestação é feita através de comportamentos colectivos, baseada numa divergência de interesses por parte de uma categoria organizada de trabalhadores, de um lado, e uma categoria organizada de empregadores, ou um só destes, de outro lado, em torno da regulamentação existente ou futuro das relações de trabalho que interessam membros das mesmas categorias¹⁵.

O grande objectivo dos conflitos de trabalho é fazer com que os interesses dos actores sociais se concretizem e melhorem de certa forma a relação entre trabalhador e empregador e conseqüentemente o contexto social. É preciso também, que haja equilíbrio e harmonia na resolução dos conflitos, de forma a evitar divergências futuras¹⁶.

¹⁵ Para alguns autores como João Freire, o conflito social pode ter várias formas e uma delas é o conflito colectivo de trabalho sendo o mais vasto, no qual enquadra-se a greve, que é considerado um fenómeno típico de conflito colectivo de trabalho.

¹⁶ Note bem, o conflito de trabalho tanto colectivo como individual, pode ser manifesto ou latente. Portanto, a forma mais vulgar de conflito colectivo de trabalho é a declaração de Greve que iremos abordar com a análise do caso Wapo.

CAPÍTULO II - O ENQUADRAMENTO INSTITUCIONAL DAS RELAÇÕES LABORAIS EM ANGOLA

1. Contextualização e Sistematização

Angola é um país situado em África, membro da Comunidade de Desenvolvimento dos Países da África Austral (SADC). É um Estado relativamente novo, que alcançou a Independência de Portugal em 11 de Novembro de 1975. Logo a seguir a este feito, o país sofreu uma longa guerra civil, que durou cerca de 27 anos. O conflito armado opunha o Movimento Popular de Libertação de Angola (MPLA) e a União Nacional Para Independência Total de Angola (UNITA).

A paz parecia iminente no início da década de 90 com o fim da guerra fria e o colapso do regime de apartheid Sul-africano. Angola iniciou uma série de transições interligadas: da guerra para a paz; de um regime de Partido único para um sistema de governação pluralista; de crise humanitária para a recuperação social e económica; e de uma economia dominada pelo Estado para uma economia baseada no capital Privado. Em 1992 realizaram-se eleições nacionais, mas após a UNITA ter rejeitado os resultados eleitorais, começou novamente a luta armada em 1996, mergulhando o país numa nova crise humanitária. Finalmente, com a morte do líder da Unita em 2002, terminou a sua insurreição e fortaleceu-se o domínio do poder por parte do MPLA, e neste mesmo ano o país alcançou a paz pondo fim a uma longa Guerra Civil (UN System, 2002).

Em Setembro de 2008 os 8.3 milhões de eleitores recenseados em Angola, foram as urnas para votarem em eleições legislativas pela primeira vez em 16 anos. O MPLA obteve a maioria com 81% dos votos, resultado aceite pela UNITA. As eleições Presidenciais, anteriormente anunciadas para 2009, foram prorrogadas até 2012. Em Janeiro de 2010 a Assembleia Constituinte aprovou a primeira constituição do País e consequentemente a 3ª República, visto que, antes vigorava apenas a lei constitucional aprovada em 1992. A aprovação desta constituição é resultado de um longo processo de transição constitucional que

iniciou em 1991¹⁷ com a aprovação de um conjunto de leis, ou pacote legislativo, que se foram alterando de forma progressiva a figura do Estado Angolano. Em 1992 foi aprovada a lei de revisão constitucional¹⁸ que veio aprofundar mais os objectivos da lei 12/91, que estabeleceu o multipartidarismo no país. Espera-se que com aprovação da constituição da República, Angola possa vencer os desafios que tem pela frente. A nova constituição de Angola prevê em termos de governação um sistema presidencialista - parlamentar, o que afasta a figura do primeiro-ministro e coloca o presidente como chefe do executivo. A nível da justiça, com a aprovação da constituição, passa-se de um sistema unificado de justiça, para um sistema de jurisdição próprio, bem como funções singulares na promoção dos serviços de justiça à nação.

Angola é vista no Mundo como um dos Países mais ricos do Continente Africano, pela Diversidade, abundância e qualidade dos seus recursos naturais. O País é o segundo maior produtor de Petróleo na África Subsariana; em 2008, como fornecedor estável, desafiou a posição da Nigéria em primeiro lugar, sendo ainda o quarto maior produtor mundial de diamantes em bruto. Ora, o crescimento médio do PIB por pessoa em Angola entre 2000 e 2006 foi de 8,8%, o que elevou a média para 11.3% em 2008, em 2007 chegou aos 19,6% mas que decresceu por causa da crise mundial¹⁹.

Segundo dados da ANIP, os índices de crescimento aceleraram e foram dos que mais rapidamente aumentaram no mundo. Todavia, estes índices são meramente económicos, pois,

¹⁷ Lei Constitucional nº 12/91 de 11 de Maio, esta lei veio consagrar o multipartidarismo em Angola, os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos e o sistema económico de mercado.

¹⁸ Lei de Revisão Constitucional nº 23/92 de 16 de Setembro. Com a aprovação desta lei de revisão, foram realizadas as primeiras eleições multipartidárias da segunda república. Note que esta foi a grande mudança política e institucional que marcou a transição para segunda república, consagração de Angola como um estado democrático e de direito, baseado na separação de funções e interdependência dos órgãos de soberania.

¹⁹ O Relatório da ANIP em 2008, previa um grande crescimento económico de Angola, não só pelas riquezas naturais, mas também pelo elevado índice de investimento privado.

o país ainda conserva infra-estruturas muito danificadas devido a guerra civil, Portos congestionados e estradas em más condições. Estes elevados índices de crescimentos culminaram, mais recentemente, em níveis de preços extremamente altos. O problema está no impacto do crescimento económico na vida social das populações. Angola tem sido considerada por muitos como o “el dorado, como tem sido veiculado pelos órgãos de comunicação social, mas esse crescimento ainda não se reflecte socialmente. Os níveis de desemprego, de analfabetismo e de pobreza são dos mais altos em África. Relativamente ao problema da conflitualidade laboral, o que nos interessa é saber qual o impacto dos conflitos de trabalho no crescimento económico e na vida dos trabalhadores angolanos, o que vamos procurar descrever nos capítulos que se seguem.

2. O Sistema Institucional Angolano - Sua Organização

Angola possui um sistema político presidencialista - parlamentar em que o presidente é o órgão executivo por excelência. Os órgãos de soberania são a Assembleia Nacional e os Tribunais. O Presidente da República detém o Poder executivo e é o Chefe de Estado que é o Comandante em chefe das forças armadas angolanas²⁰. Auxilia-o no exercício do poder executivo, um vice-presidente, ministros de estado, ministros, secretários de estado ou vice ministros, se for o caso.

Tendo em conta a nova constituição, o Governo Central é constituído por vinte e oito Ministérios, três Ministros de Estado e uma Secretaria de Estado, denominada secretaria do Estado para os Direitos Humanos. Existem governos Provinciais, nas dezoito províncias. Com a consagração do princípio da independência do poder judicial desenvolvido no exercício da função jurisdicional, os tribunais em Angola são independentes e estão organizados da seguinte maneira: por Tribunal Supremo²¹; Tribunais Judiciais de primeira

²⁰ O que não acontecia na legislatura Anterior em que havia um Primeiro-ministro que chefiava o poder executivo.

²¹ Este serve como Tribunal de segunda Instância porque não estão ainda criados os tribunais da relação. Fonte: Página Oficial do Ministério da Justiça de Angola (www.minjus.gov.ao).

instância²²; Tribunais Cíveis; Tribunais Militares; Tribunais fiscais; Tribunal Constitucional; Tribunal de Contas, também existe um Procuradoria-geral da república.

Cada Tribunal tem uma repartição nas dezoito províncias do País²³, com a excepção do Tribunal Supremo e do Tribunal Constitucional que têm sede na capital do país, Luanda. No que concerne ao tribunal do trabalho, que é um tribunal cível, está composto por uma sala de trabalho na capital do país e está dividido em três secções. Nas restantes províncias, o tribunal é único e geral, o que significa que trata de todas as questões judiciais, nomeadamente cíveis, criminais e laborais²⁴.

3. Legislação Laboral Angolana

As leis laborais que apresentamos a seguir foram produzidas e aprovadas em diferentes períodos sociais e políticos que o país atravessou. De 1975 à 1989 foram aprovados vários diplomas, pois o Angola tinha acabado de se tornar independente, e foi adoptado um sistema político de partido único. Entretanto, até aos dias de hoje ainda vigoram algumas leis que não foram revogadas, como é o caso da lei da justiça laboral. Já numa fase de normalização política com a instauração da democracia em 1991 à 1992 mediante a aprovação da lei de revisão constitucional e realização das primeiras eleições multipartidárias, foram aprovados diplomas laborais, tendo por base a ratificação por Angola de algumas convenções da OIT, nomeadamente as convenções número 87 e 98 sobre a liberdade sindical e negociação colectiva, respectivamente. Hoje o cenário político é outro, em Setembro de 2008 foram realizadas as segundas eleições multipartidárias e em Janeiro de 2010 foi aprovada a

²² De acordo com o estatuto dos tribunais, os tribunais de primeira Instância organizam-se e funcionam de acordo com as áreas de especialização.

²³ É importante, referir aqui, que em algumas províncias devido a guerra que assolou o país durante muito tempo, muitas estruturas estão destruídas, por esta razão não existem tribunais em algumas províncias.

²⁴ A designação em Angola é sala de trabalho, que pertence ao tribunal cível. É diferente do que existe em Portugal, onde há tribunais especializados em matéria laboral, os tribunais de trabalho.

Constituição de Angola. Com aprovação desta nova constituição, esperam-se alterações as leis laborais de forma a adequa-las melhor ao contexto social actual.

3.1. Lei da Justiça Laboral (Lei nº 9/81 de 2 de Novembro)

A altura em que foi aprovada esta lei ainda vigorava no país o sistema de partido único, e existia apenas uma única Central Sindical, a UNTA, os sindicatos e comissões sindicais de empresas só podiam se inscrever nesta central sindical. O objectivo foi legalizar as comissões laborais de empresa, de forma a serem consideradas verdadeiros órgãos de administração de justiça, equiparados aos juízes. Até hoje, estas comissões funcionam e decidem preliminarmente dos conflitos de trabalho, dos recursos da aplicação de uma medida disciplinar e estão divididos em comissão laboral da empresa, comissão municipal, comissão da Província e comissão laboral nacional. Funcionam basicamente como verdadeiros órgãos de conciliação a nível laboral. Estão espalhados por todo o país. Actualmente, fazem parte das comissões laborais, os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e o representante do Estado, que por norma é um magistrado do ministério público (procurador) que medeia o processo Inicial de tentativa de conciliação.

3.2. Lei da Greve (Lei nº 23/91, de 15 de Agosto)

Esta lei foi aprovada pela assembleia do povo, na sequência da instauração do multipartidarismo em Angola, aprovado pela lei constitucional de 12/91 de 11 de Maio. A constituição actual no seu artigo 51.º reconhece na mesma linha o direito a greve, que é entendida como a recusa colectiva, total ou parcial, concertada e temporária de prestação de trabalho, contínua e interpolada, por parte dos trabalhadores. Não é considerado greve, quaisquer formas de redução ou alteração colectiva dos ritmos e métodos de trabalho, que não impliquem a abstenção de trabalho as quais são passíveis de responsabilidade disciplinar nos termos da legislação laboral. As greves só podem ter fins económicos, sociais e profissionais relacionados a situação laboral dos trabalhadores.

Estão proibidos de exercer o direito a greve, os militares, as forças policiais, titulares de cargo de soberania, magistrados do ministério público, agentes e trabalhadores da administração prisional, trabalhadores civis de estabelecimento militares e bombeiros. Neste

aspecto o código do trabalho português é bem diferente, porque o legislador português²⁵ deixa ao critério dos trabalhadores a definição do âmbito da greve, pelo contrário, em Angola esse direito é limitado como vimos acima. A legislação angolana prevê também alguns limites ao exercício do direito à greve, nomeadamente, o dever que os trabalhadores têm de preceder sempre apresentação à entidade empregadora de um caderno contendo as reivindicações dos trabalhadores e de tentativa de solução do conflito por via de acordo. A decisão de declaração de greve só pode ser tomada em assembleia de trabalhadores dos organismos sindicais. Em Angola é proibido o lock-out, bem como a substituição dos trabalhadores durante a greve, todavia, os trabalhadores devem manter os serviços mínimos na empresa.

3.3. Lei Sobre o Direito à Negociação Colectiva (Lei nº 20-A/92, de 14 de Agosto)

O legislador angolano reconhece que o direito a negociação colectiva é a forma mais correcta para a fixação de condições de trabalho, mediante a celebração de convenções colectivas de trabalho e de conciliação dos interesses de empregadores e dos trabalhadores. A negociação colectiva tem sido no mundo todo um mecanismo privilegiado para a conciliação de conflitos e para a obtenção do clima de diálogo e de paz social indispensável à estabilização e ao desenvolvimento dos países. A lei da negociação colectiva aplica-se as empresas privadas, mistas, conjuntas, Estatais e cooperativas de todos os ramos de actividade, desde que tenham mais de vinte trabalhadores nacionais ou estrangeiros residentes, bem como as organizações associativas. Exceptuam-se do direito a negociação colectiva, os organismos públicos não organizados sob forma empresarial, os funcionários da administração pública central e local do Estado, os membros das forças armadas e ordem interna como também os magistrados públicos.

A legitimidade para celebrar e negociar os acordos colectivos de trabalho é limitada aos órgãos dirigentes das empresas e as organizações sindicais que representem os trabalhadores do ramo da actividade em causa. É importante frisar, que o acordo colectivo de trabalho não poderá contrariar as normas legais imperativas e instituir regimes menos

²⁵ Código aprovado pela lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, introduziu alterações bastante significativas, nomeadamente, os direitos de parentalidade, alteração a noção de contrato de trabalho entre outras.

favoráveis para os trabalhadores do que os consagrados na lei. Os acordos colectivos de trabalho obrigam as empresas abrangidas por eles e as que lhes sucedem por qualquer título, bem como todos os trabalhadores a seu serviço, independentemente das datas de admissão.

Em caso de conflito colectivo de trabalho, a lei prevê três formas de resolução, que são nomeadamente, a conciliação, a mediação e a arbitragem. A primeira e a segunda forma ficam ao cargo do Ministério da Administração Pública Emprego e Segurança Social, que nomeia um conciliador ou mediador para resolver o conflito. Quanto a terceira forma, a arbitragem, é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro será escolhido pelos árbitros das partes. As formas de extensão dos acordos colectivos são os acordos de adesão ou despacho de extensão.

3.4. Lei Sindical (Lei nº 21-C/92, de 28 de Agosto)

A lei sindical foi aprovada em 21 de Agosto de 1992, já no quadro do multipartidarismo, da liberdade de associação e outros direitos assumidos pela segunda lei constitucional e teve como objectivo permitir a criação de associação de trabalhadores sem qualquer discriminação com base no artigo 25.º da lei de revisão constitucional²⁶. A constituição actual, prevê no artigo 50.º o exercício a actividade sindical, que considera livre e sendo um direito de qualquer trabalhador.

Este pode ser filiado ao sindicato do ramo ou outro, o pedido é feito junto do representante sindical de base. As associações sindicais de base que não estejam integradas em associações intermédias, podem integrar-se directamente em associações sindicais. É permitido as associações sindicais realizar reuniões dentro das instalações das empresas, mas fora do horário de trabalho ou dentro dele tendo para o efeito o aval da entidade patronal.

²⁶ Lei nº 23/92 de 16 de Setembro.

3.5. Lei Geral do Trabalho (Lei nº 2/00, de 11 de Fevereiro)

De acordo com Constituição da República de Angola e a LGT²⁷, todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, origem étnica, estado civil, condição social, ideias religiosas ou políticas, filiação sindical ou língua. O direito ao trabalho é inseparável do dever de trabalhar, excepto para aqueles que sofram diminuição de capacidade por razões de idade, doença ou invalidez. A legislação laboral angolana, apesar de proteger o trabalhador²⁸, estabelece alguns limites. Prevê a proibição do trabalho obrigatório ou compulsivo, obriga o Estado a garantir o trabalho aos cidadãos mediante a criação programas de políticas económicas e sociais que fomentem o emprego.

A LGT é a legislação mãe em termos de regulação do trabalho em Angola. Aplica-se a todos os trabalhadores por conta dum empregador, exceptuam-se assim os funcionários públicos ou trabalhadores que exercem a sua actividade na administração pública em geral e diplomatas em exercício em representações consulares.

Relativamente a celebração do contrato de trabalho, a lei não exige que o contrato seja reduzido a escrito, porém, a obrigatoriedade é que ele seja celebrado por tempo indeterminado exceptuando-se os casos especificados por lei, como por exemplo o contrato de trabalho por tempo determinado e os contratos de estágios.²⁹. Veremos adiante, que esta prerrogativa, não sendo controlada ou fiscalizada, não ajuda muito os trabalhadores angolanos, uma vez que alguns empregadores principalmente do ramo da construção civil e empresas petrolíferas inventam formas contratuais não previstas na lei para fugir a este princípio legal.

²⁷ Vide artigos 76.º e 1.º da Constituição da República de Angola e da Lei Geral do Trabalho respectivamente.

²⁸ Com a imposição da regra imperativa para celebração do contrato por tempo indeterminado.

²⁹ O legislador invoca este princípio e refere que o contrato por tempo determinado só pode ser celebrado nas situações previstas na lei. Nº 1 e 2 do art. 15.

A Lei Geral do Trabalho, prevê que em caso de infracção disciplinar por parte do trabalhador, seja instaurado um processo disciplinar ao mesmo, todavia, este processo torna-se nulo se o trabalhador não for ouvido. O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou os seus representantes, mediante delegação. As medidas disciplinares previstas vão da admoestação simples ao despedimento imediato (Artigos 49.º e seguintes da LGT).

Em caso de conflito individual de trabalho, é competente a sala do trabalho do tribunal provincial de Luanda ou o tribunal cível da província em causa. Em termos de procedimento legal, todo o conflito de trabalho é submetido obrigatoriamente a uma tentativa de conciliação, antes de ser interposta a acção no tribunal. A tentativa de conciliação é realizada pelo órgão provincial de conciliação de conflitos de trabalho, integrado na estrutura provincial do ministério público, junto das salas de trabalho. Comparativamente, existem grandes diferenças entre a legislação laboral angolana e a Portuguesa. Desde logo, porque em Portugal, a legislação laboral é codificada e está praticamente sistematizada, em Angola a prática é outra, trata-se de um conjunto de leis laborais e que formam a legislação, mas que precisa ser codificada, ampliada, revista e actualizada. O problema apontado está na regulamentação da legislação, que ainda é deficiente ou quase não existe, ou noutras circunstâncias não se adequa ao contexto social. Nomeadamente, o trabalho doméstico e actividades desportivas em geral, o legislador considerou-as como sendo relações de carácter especial e nada mais disse. Todavia, a realidade angolana demonstra que houve um aumento do trabalho doméstico, logo, é preciso regulamentar o trabalho doméstico

3.6. Regime das Multas Por Contravenção ao Disposto na LGT (Decreto nº 11/03, de 11 de Março)

O diploma supracitado aplica-se a todas as empresas públicas, privadas mistas ou cooperativas sujeitas à acção da inspecção-geral do trabalho; prevê também aplicação de multas por violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, constituição da relação jurídico-laboral com contratos nulos e inválidos mediante restrições a liberdade de trabalho, abuso de poder, modificação da relação jurídico-laboral, condições de prestação do trabalho, duração e organização temporal do trabalho, suspensão da prestação do trabalho, por extinção da relação jurídico-laboral, condições aplicáveis a grupos específicos de trabalhadores. É um diploma muito rico, mas que perde-se pela falta de aplicabilidade e eficácia.

3.7. Lei de Bases da Protecção Social (Lei nº 7/04, de 15 de Outubro)

Esta lei foi aprovada de acordo ao princípio de desenvolvimento económico, considerado o sustento de qualquer comunidade organizada, deve-se combinar estreitamente com o desenvolvimento social estimulante para todos os seus membros. Com a aprovação desta lei, o Estado Angolano, passou a ter também políticas passivas de emprego. O objectivo foi o de criar uma lei que auxiliasse na redistribuição dos rendimentos, de forma a contribuir para eliminar a precariedade e reduzir as consequências sociais negativas, provocadas pelos longos anos de guerra.

A lei está dividida em oito capítulos, sendo o segundo e o terceiro os mais importantes no contexto em análise, pois, referem-se a protecção social de base e obrigatória. No primeiro caso prevê os fundamentos e objectivos, o seu âmbito de aplicação tanto a nível pessoal como material e as condições em que devem ser atribuídas estas aplicações. O segundo caso, foi criado numa lógica de solidariedade de grupo e é financiado com contribuições dos trabalhadores e das entidades empregadoras, destina-se aos trabalhadores por conta de outrem, por conta própria e suas famílias, exceptuando-se os funcionários públicos que têm um regime próprio de protecção social. Relativamente a questão das relações jurídicas de vinculação e contribuição, com vista a concretização do direito as prestações de protecção social obrigatória é regulada pelo decreto-lei n.º 38/08 de 19 de Julho.

3.8. A Constituição da República de Angola (Fevereiro de 2010)

Relativamente as relações laborais e ao direito ao trabalho, a constituição da república de Angola recentemente aprovada trouxe aspectos importantes e que não eram tidos em conta na antiga lei constitucional. Quanto ao trabalho há um aspecto relevante, a nova CRA considera o despedimento sem justa causa como ilegal, devendo a entidade empregadora indemnizar o trabalhador despedido nestes termos. Por outro lado, Prevê o direito à liberdade de reunião e manifestação e a liberdade de associação previstos no artigo 47.º e 48.º da CRA respectivamente. Aqui o legislador garante estes direitos aos cidadãos, mas não limita, ou seja, não é necessária qualquer autorização das autoridades para o exercício destes direitos.

Prevê também o direito à liberdade sindical para a defesa dos interesses da classe. As associações sindicais devem exercer o direito de concertação social (referência que não existia

na antiga lei constitucional). Continua a ser permitido o direito a greve, e proibido o lock out.

No que concerne ao direito a greve a constituição remete para lei da greve, entretanto, esta lei já está desactualizada, uma vez que foi aprovada em 1991 num contexto social e político completamente diferente do actual. Portanto, é preciso que estas leis sejam revistas.

4. Organismos Estaduais

4.1. O Mapess

O Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social é responsável pelos assuntos laborais. Segundo fontes do Ministério³⁰, a administração pública angolana está em fase de modernização e reforma, tendo em conta a necessidade de sistematizar e desenvolver os serviços básicos a população. O objectivo é edificar uma administração orientada para os cidadãos e os objectivos de desenvolvimento do Milénio (ODM). Tendo como base o estatuto do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social a organização é feita da seguinte maneira: órgãos Consultivos; serviços de apoio instrumental; Serviços de apoio técnico e Serviços Executivos. As atribuições do Ministério se enquadram no domínio da actividade em geral; no domínio da administração Pública; no domínio da administração do Trabalho e por último, domínio da Segurança Social. Quanto a arrumação dos órgãos e serviços estão estruturados em Órgãos Colegiais consultivos: 1. Conselho Consultivo; 2. Conselho de Direcção.

Serviços de Apoio Instrumental: 1. Gabinete do Ministro; 2. Gabinetes dos Vice-Ministros; 3. Secretaria-geral; 4. Centro de Documentação e Informação.

Serviços de Apoio Técnico: 1. Gabinete de Estudos, Planeamento e Estatística; 2. Gabinete Jurídico; 3. Gabinete de Relações Internacionais.

Serviço Executivos: 1. Direcção Nacional de Administração Pública; 2. Direcção Nacional de Emprego e Formação Profissional; 3. Direcção Nacional das Condições e Rendimentos do Trabalho; 4. Direcção Nacional de Segurança Social.

³⁰ Fonte: Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social – vide relatos da entrevista ao Director do Gabinete jurídico e de segurança Social do Ministério.

Instituições Tuteladas: 1. Instituto Nacional de Administração Pública; 2. Instituto Nacional de Segurança Social; 3. Instituto Nacional de Emprego e Formação profissional; 4. Serviço Integrado de atendimento ao Cidadão; 5. Inspeção Geral do Trabalho.

De acordo com o estatuto orgânico do Mapess e a revista sobre o programa indicativo do governo angolano editada em 2005, o objectivo do Governo é, por um lado, consolidar os instrumentos de gestão, já introduzidos, de modo a que sejam apropriadas à administração e, por outro lado, aprofundar e alargar gradativamente, o âmbito da própria reforma administrativa, com vista a qualificar e fortalecer a actividade e eficácia do Estado, melhorar a capacidade de gestão da administração Pública, obter maior transparência da actividade do Estado, contribuir para maior abertura da economia à livre iniciativa privada, proporcionar uma maior aproximação entre os cidadãos e a administração, bem como auxiliar a construção de uma sociedade mais solidária³¹. É neste sentido que foi criada a Estratégia nacional de combate à pobreza, que abordou necessidades de reconstrução e de desenvolvimento tendo em conta os objectivos de desenvolvimento do milénio, e identificou a igualdade do género e o melhoramento da posição das mulheres na sociedade como alvos nacionais (Fonte: MAPESS 2003).

Segundo dados do executivo angolano, o país tem agora condições de pela primeira vez na sua história, para lutar contra a pobreza e criar riqueza, a qual acrescentamos - deve ser bem repartida para que deixe de haver miséria no país³². Para o efeito apostou na administração Moderna a semelhança de muitos países, segundo o Ministro da Administração Pública, Emprego e Segurança Social³³, com vista a desafecção do Estado de muitas tarefas, e a sua partilha com parceiros sociais público e privados. Ou seja, este modelo adoptado desde que se alcançou a paz em 2002, assenta numa governação eficaz que consiste no

³¹ Vide, Neto, (2009), pp. 20; Estatuto orgânico do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social.

³² Programa de Reforma Institucional e Modernização Administrativa, Redução Directa do Estado e Aumento da responsabilidade Pública, MAPESS com apoio do PNUD, Outubro de 2006.

³³ Neto, (2009), pp.48.

exercício da autoridade Política, Económica e administrativa, na gestão dos assuntos públicos, a todos os níveis.

Portanto, mediante uma reflexão profunda, multidisciplinar e participada com quadros nacionais e parceiros sociais levou à adopção de uma estratégia Global, para a saída da crise social em que está mergulhado o país e para o relançamento do sector socioeconómico do país. Relativamente a administração do trabalho tem-se a destacar entre as actividades do Ministério: a criação de centros de estratégias importantes na melhoria da qualidade da formação, como o instituto nacional de formação profissional, o relançamento do concelho nacional para concertação social e a obrigatoriedade do seguro de acidentes de trabalho e outras.

4.2. A Inspeção Geral do Trabalho

A Inspeção Geral do Trabalho é um organismo que está integrado na estrutura do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, e depende directamente do Ministro. O objectivo principal deste organismo é o de orientar, informar os sujeitos da relação jurídico-laboral na aplicação das disposições normativas relativas às condições e Relações de trabalho, ao sistema de protecção do emprego e no desemprego dos trabalhadores³⁴ e ao pagamento das contribuições para a segurança social, assegurar o seu cumprimento efectivo e propor as medidas necessárias à superação das deficiências ou insuficiências do ordenamento jurídico – laboral que lhe incumbe assegurar (Regulamento da Inspeção Geral do Trabalho – 1995). Esta estrutura tem vindo a receber bastante pedidos de intervenção conforme o indicador estatístico da IGT (anexo XXXVII).

³⁴ Note que em Angola, não existe qualquer sistema de protecção dos trabalhadores desempregados. Segundo o Director Jurídico do Mapess, deve-se a falta de controlo dos trabalhadores em exercício, ou seja, inexistência de uma base de dados sobre os trabalhadores por conta de outrem, para que se possa criar mecanismos que protejam os trabalhadores em situação de desemprego.

A estrutura orgânica da Inspeção compreende órgãos centrais³⁵ e serviços Provinciais. No exercício da sua função, a Inspeção Geral é dotada de autonomia técnico-funcional e de independência, dispondo o seu pessoal de adequados poderes de autoridade pública. A sua acção é desenvolvida em todo território nacional, e em todos os ramos de actividade, junto das empresas e dos trabalhadores, só estão excluídas do âmbito de actuação as relações jurídico-laborais que são específicas da Função Pública³⁶. A IGT tem atribuições gerais e específicas. No que se refere as atribuições gerais, cabe a Inspeção assegurar a aplicação e o cumprimento das disposições normativas constantes dos diplomas legais, convenções colectivas de trabalho e demais instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, contratos individuais de trabalho relativos às condições e a protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão.

Quanto as atribuições específicas, cabe a Inspeção Geral do Trabalho, exercer o controlo no domínio das Relações jurídico-laborais as disposições normativas relativas aos pressupostos objectivos e subjectivos e outros elementos acidentais do contrato de trabalho; a retribuição, garantir a efectividade de direitos, deveres e garantias das partes; protecção da maternidade e controlo das disposições relativas aos regulamentos internos das empresas. Os objectivos essenciais da Inspeção-geral do trabalho, que acima referenciamos, na prática são concretizados mediante a aplicação de determinadas medidas, nomeadamente de caris informativa; pedagógica, orientadora e coerciva³⁷. Importa referir aqui, que a actividade e actuação da IGT é pouco activa ou até mesmo quase nula principalmente nas restantes províncias do país, como veremos adiante.

³⁵ O serviço central é composto por uma Direcção, Um departamento de Estudos e Programação; Departamento de Inspeção; secção Técnica e uma secção de expediente.

³⁶ Cf. Regulamento da Inspeção Geral do Trabalho aprovado pelo decreto-lei nº 9/95 de 21 de Abril. As funções em causa são, por exemplo, a função dos militares, dos magistrados do Ministério público.

³⁷ Ver anexos V e XII – Relatórios das entrevistas ao Secretário-geral da comissão para OIT e ao inspector da IGT.

Na vertente informativa, a IGT organiza jornadas, mediante a apresentação de palestras com carácter informativo sobre os mais variados temas da relação laboral, segundo os inspectores que consultamos, quase sempre que realizam uma actividade preocupam-se em levar material de propaganda com informação sobre legislação laboral. Estas actividades são realizadas nas instalações das empresas e também de outras entidades. «...Estas palestras são realizadas sob iniciativa voluntária, também a pedido dos empresários, dos sindicatos e outras entidades»³⁸ (Diário de campo anexo XII – relatório da entrevista ao Inspector da IGT).

Quanto a acção pedagógica e orientadora, os Inspectores prestam conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores, agindo no sentido de sensibilizar sobre a forma mais adequada de respeitar as disposições legais, nos termos do artigo 12.º do Regulamento que rege a IGT. «...Neste sentido, sempre que no decorrer da sua actividade de inspecção o Inspector constate infracções em relação as quais entenda que deve estabelecer um prazo para a sua eliminação, o Inspector deve fixar o respectivo prazo tendo em conta as orientações técnicas emanadas pela Direcção provincial da Inspeção do Trabalho» (Diário de campo anexo XII – entrevista ao inspector da IGT).

No que concerne a acção Coerciva, os inspectores do Trabalho actuam sempre que observam qualquer violação das normas sujeita a fiscalização da IGT, neste sentido, depende muito da infracção que é cometida. Por exemplo, quando se constata que há instalações ou mesmo actividades que causem perigo a saúde dos trabalhadores, devem suspender logo a actividade empresarial, e consequentemente aplicar multa que é calculada de forma proporcional a infracção cometida³⁹. Entretanto, se for uma infracção que é possível superar o inspector recomenda o que deve ser feito. O problema que se coloca, mas que adiante procuraremos explicar na conclusão, é o de saber qual o efeito destas medidas a nível organizacional e social. Porque nas pesquisas que efectuamos aos órgãos do Estado

³⁸ Ver anexo XII – relatório da entrevista ao Inspector da IGT.

³⁹ Conforme regulamenta o decreto-lei nº 11/03, que estabelece o regime das multas por contravenção ao disposto na Lei geral do Trabalho.

angolano⁴⁰, neste caso a inspecção Geral do trabalho, pudemos verificar o trabalho realizado pelos inspectores, mas será que estas medidas têm sido eficazes? Pareceu-nos que é preciso apostar da eficácia destas medidas.

4.3. O Ministério da Justiça

O ministério da justiça em Angola, é um órgão do governo central encarregue de dirigir, executar e fiscalizar a administração da justiça. As suas atribuições passam por propor as políticas do sector da justiça a serem adoptadas pelo governo, cuidar de questões ligadas a organização material dos tribunais, promover medidas que visam garantir uma boa administração da justiça entre outras atribuições⁴¹.

O ministério da justiça em Angola é dirigido por um ministro e vice-ministros que o auxiliam mediante delegação de competências. O ministério da justiça está estruturado com serviços de apoio consultivo, serviços de apoio técnico, de apoio instrumental, executivos centrais, executivos locais e serviços tutelados⁴². Os tribunais são os órgãos de soberania com competência para administrar a justiça em nome do povo. No exercício da função jurisdicional, os tribunais são independentes e imparciais estando apenas sujeitos a constituição e à lei. A semelhança do Mapess, o ministério da justiça também está em fase de modernização. O objectivo é descentralizar os serviços do ministérios, atribuindo funções também as províncias, aos municípios e comunas, mediante a criação de tribunais e conservatórias nos municípios e comunas em que não existam ou que estão inoperantes por

⁴⁰ Nomeadamente a IGT e ao Mapess. Nas visitas e entrevistas que realizamos podemos constatar que o problema não está nas medidas, mas sim no âmbito de aplicação, que pareceu ser muito restrito.

⁴¹ Fonte: Estatuto Orgânico do Ministério da Justiça, aprovado pelo decreto-lei nº 2/06 de 24 de Julho.

⁴² Na prática são nomeadamente serviços de apoio consultivo, secretaria-geral, gabinete de inspecção, gabinete jurídico, direcção nacional dos registos e notariado, direcção nacional do arquivo de identificação civil e criminal, delegações provinciais e municipais, cartórios dos tribunais provinciais e municipais, cofre geral da justiça, instituto nacional de estudo judiciário, guiché único da empresa entre outros.

causa da guerra. Com esta medida o ministério vai poder descongestionar o trabalho existente na capital do país e nas províncias⁴³.

5. As Centrais Sindicais Angolanas

O sindicalismo em Angola segue a trajetória e associa-se aos grandes movimentos sindicais a nível regional e mundial. Entretanto, tem sido difícil a afirmação social dos sindicalistas Angolanos talvez por falta de melhores estratégias de actuação. Em Angola existem três grandes centrais sindicais que defendem os direitos dos trabalhadores, que são nomeadamente a UNTA, CGSILA e a Força Sindical. A primeira é denominada como a União dos trabalhadores angolanos - confederação sindical; foi fundada em 16 de Abril de 1960, na República democrática do Congo, por um grupo de patriotas angolanos sindicalistas clandestinos no exilo, expressando a vontade e a determinação dos trabalhadores angolanos. Nesta época, Angola ainda era uma colónia portuguesa e os sindicatos coloniais não defendiam os direitos da grande maioria dos trabalhadores colonizados, mas sim os interesses minoritários dos trabalhadores colonizadores. Depois da independência, a Unta e os sindicatos nela filiados afirmaram-se como uma organização de trabalhadores sob a orientação do MPLA – PT, abraçando programa de desenvolvimento de uma sociedade socialista deste partido.

Até 1992 era a única central sindical no país, mas com as mudanças sócio políticas operadas, que determinaram o multipartidarismo no sistema de organização política e a economia de mercado no sistema de organização económico, abriu-se espaço para o surgimento de outras centrais sindicais. A segunda central sindical a surgir foi a CGSILA, denominada central geral dos sindicatos independentes e livres de Angola, fundada em 1996, surgiu numa cisão ocorrida no seio da UNTA-CS por razões de divergências internas⁴⁴, tendo

⁴³ Anexo VI – Relatório de entrevista ao funcionário do Ministério da Justiça.

⁴⁴ Segundo o sindicalista da SGSILA estas divergências deviam ao facto de alguns membros entenderem que a Unta está demasiado ligada ao partido no Poder, o MPLA. Portanto revoltaram-se e formaram uma nova central sindical. Vide anexo VIII – entrevista ao sindicalista da CGSILA.

um grupo de antigos quadros da UNTA optado por fundar a actual CGSILA. Recentemente, surgiu uma outra central sindical, a Força Sindical, fundada em 2004, praticamente pelos mesmos motivos que a CGSILA. Portanto, houve uma cisão na CGSILA, e um grupo de antigos sindicalistas optou por construir uma outra central.

De acordo com a legislação⁴⁵ do país, o Governo, os sindicatos e as associações de empregadores são actores do processo económico e social. Neste sentido, para que as políticas dirigidas à economia nacional obtenham o fim desejado, é condição necessária que os três actores tenham uma actuação perfeitamente conjugada, ou seja, que se estabeleçam parcerias sociais desejáveis, que discutam de forma coordenada e organizada para resolver o problema dos trabalhadores angolanos. É dado assente que o Governo angolano tem dado passos significativos para a institucionalização de órgãos para implementar o diálogo e a concertação social⁴⁶, no domínio da política económica e social, que integram os representantes das associações sindicais e dos empregadores e outras associações ligadas a actividade económica e profissional.

Todavia, para que o mecanismo se engrene de verdade, é preciso que este princípio se estenda às mais variadas hierarquias dos órgãos do Estado, nomeadamente nos círculos provinciais do ramo empresarial privado e público de modo que os sindicatos tenham a possibilidade de, nesses níveis, participarem nos actos e acções de diálogo e concertação social. Pode-se dizer que, felizmente, os órgãos de concertação social, têm funcionado com certa regularidade, ao nível central e institucional, mas nos níveis provinciais e empresariais o seu funcionamento é quase nulo, conforme pudemos constatar nos contactos que efectuamos aos sindicalistas provinciais⁴⁷. Os acordos colectivos de trabalho que normalmente são

⁴⁵ Artigos 47.º, 48.º, 49.º e 50.º da CRA e arts 1.º e 2.º da Lei nº 21-C/92, de 28 de Agosto sobre o direito as relações colectivas de trabalho. Estes diplomas prevêm o direito a constituição das organizações sindicais e exercício das actividades sindicais.

⁴⁶ Como podemos confirmar nas entrevistas realizadas ao Director do Gabinete Jurídico do Mapess e aos líderes das Centrais Sindicais, UNTA E CGSILA (anexos VIII e IX).

⁴⁷ Vide anexo III – entrevista ao director do gabinete jurídico do Mapess.

rubricados não decorrem do estabelecido na lei nº 20-A/91, lei da negociação colectiva, mas resultam de processos reivindicativos que provocam paralisações e forçam os empregadores a negociação e que culmina com a assinatura dos acordos colectivos de trabalhos.

Se analisarmos e observarmos o comportamento dos sindicatos, das empresas e também do próprio ministério de tutela do trabalho, podemos notar uma ausência ou fraca cultura de diálogo social e concertação social, factores que precisam ser estudados em profundidade, pois, não basta apontar o dedo a falta de cultura ou a intolerância por parte das empresas e Governo no sentido de realizar essa actividade, é preciso ver se os sindicatos têm demonstrado esse interesse. Segundo consta, os sindicatos, ou representantes dos trabalhadores quando são chamados a responder ou participar em actos como o diálogo social, não aparecem ou não participam com opiniões, sugestões e ou propostas (Ver entrevista realizada ao Director Jurídico do Mapess e ao Sindicalista do Sinpecma).

Portanto, é evidente que os sindicatos angolanos são pouco activos, e podemos constatar isso mesmo nas entrevistas que realizamos ao Mapess e as centrais sindicais. (Ver entrevistas a IGT e aos secretários, sindicalistas das centrais sindicais angolanas - anexos III, VI, XII). Grande parte das pessoas que entrevistamos, inclusive os próprios sindicalistas revelaram que para além da falta de apoio e de capital financeiro, normalmente apontado como um dos motivos que impede os sindicatos de actuar, os sindicalistas angolanos, precisam rever as suas estratégias e modo de agir, pois, tornam-se básicos e repetitivos⁴⁸, limitando-se a exigir o aumento do salário mínimo nacional.

É obvio que o governo não dá conta de tudo, não transforma tudo. Portanto, entendemos que os sindicatos devem colaborar de maneira significativa e inovadora no sentido de mudar para melhor a vida dos trabalhadores angolanos, adequando aos padrões mínimos de vida sustentável exigidos internacionalmente.

⁴⁸ Entendemos que estas estratégias cingem-se sempre no aumento salarial e nada mais, existe outro tipo de direitos sociais e económicos dos trabalhadores que é preciso acautelar, são muitas vezes negligenciados.

6. A Organização Internacional do Trabalho em Angola

A OIT é uma organização internacional ligada ao trabalho. É um organismo que faz parte da ONU, criado essencialmente para ditar e estabelecer um padrão de normas ligadas ao trabalho. «As normas Internacionais do trabalho respondem às necessidades e as dificuldades crescentes que os trabalhadores e os empregadores encontram na economia mundial. É neste sentido que muitos dos problemas que existem actualmente em áreas particulares (África e Ásia) mostram como as normas internacionais do trabalho podem contribuir para a identificação de soluções»⁴⁹. Daí a importância em destacar o papel da OIT em muitos países africanos, de modo particular em Angola. Urge saber qual o impacto das convenções internacionais ratificadas por Angola na vida dos seus trabalhadores. Angola aderiu a organização internacional do trabalho em 1976, sendo membro de pleno direito desde esta altura. Apesar de não existir no país nenhum escritório em representação formal da OIT. Porém, existe uma comissão Nacional para OIT, que é um organismo criado pelo Governo angolano e não institucionalizado pela OIT e se rege pelo decreto-lei nº 34/91 de 11 de Agosto.

Esta comissão é tripartida; dela fazem parte, os líderes das Centrais Sindicais do País (UNTA-CS e CGSILA), representantes dos empregadores (AIA), e o representante do Estado, que é o presidente da referida comissão. Foi constituída com o conhecimento da OIT, um dos grandes objectivos foi responder aos artigos 22.º, 19.º e 35.º da constituição da OIT, que tratam da submissão ao governo das normas internacionais, que devem ser ratificadas pelo Estado e também visa o envio de relatório sobre a implementação e aplicação das convenções que Angola ratificou, segundo as informações prestadas pelo secretário-geral da referida comissão em Luanda⁵⁰.

Angola ratificou, até hoje, um total de trinta e três convenções, das quais só trinta e duas estão em vigor no país. Por exemplo, a convenção N°87 sobre a Liberdade Sindical e protecção do Direito Sindical; Convenção N°98 sobre o direito a organização e Negociação

⁴⁹ Cf. “As Regras do jogo” (2006) Uma Breve Introdução as Normas Internacionais do Trabalho – BIT, p.23.

⁵⁰ Conforme entrevista realizada ao secretário-geral para comissão nacional para OIT – anexo V.

Colectiva, que contribuíram de forma bastante significativa para evolução das relações laborais em Angola. A luta actual da comissão nacional para OIT cinde-se em orientar o governo na implementação da convenção não ratificada, pois para além dos relatórios sobre a implementação das convenções, a comissão responde também sobre a não implementação das convenções internacionais ratificadas, e o país é sancionado por isso.

A Comissão reúne-se duas vezes por semestre e, às vezes, extraordinariamente, para poder analisar as questões apresentadas pelos peritos da OIT e discutir também as preocupações dos empregadores e trabalhadores em termos de evolução das relações laborais. As políticas locais da comissão nacional, para além de exigirem a aplicação das convenções ratificadas, passam também pela sensibilização dos sindicatos, dos organismos estatais, bem como da Inspeção Geral do Trabalho pela adopção e aplicação das novas tendências de evolução das relações laborais, nomeadamente, as que surgiram na última conferência Internacional da OIT, em que se falou numa possibilidade de protecção do Trabalho doméstico e no HIV- Sida no local do trabalho. Quanto a este último, foi aprovada uma recomendação na última conferência⁵¹, não obrigatória, mas que ajuda os Estados a melhor proteger os trabalhadores vítimas de discriminação por serem portadores de HIV. No que concerne ao trabalho doméstico, nada foi aprovado, uma vez que se torna difícil regular este tipo de trabalho, porque pode consubstanciar uma violação a propriedade privada, que em muitas realidades é punida com pena de prisão.

O legislador angolano considera o trabalho doméstico como sendo uma relação jurídico-laboral de carácter especial⁵², porém, não existe regulamentação em Angola para este tipo de trabalho. Todavia, está em análise uma proposta de lei que visa proteger a classe trabalhadora. Os sindicalistas angolanos defendem a ideia da criação de uma associação que promova e defenda os interesses da classe. Corroboramos com a mesma ideia, mas na nossa opinião o primeiro passo a dar depois da aprovação de lei, é regulamentar o trabalho, para que o Estado possa fiscalizar, informar as partes dos seus direitos e exigir a aplicação por parte dos empregadores. A relação de Angola com a OIT é satisfatória e pacífica. A organização

⁵¹ Congresso decorrido em Junho de 2010 na Suíça sede internacional do BIT.

⁵² Vide alínea a) n.º1 do artigo 9.º da LGT.

tem apoiado de variadíssimas formas o país. Por exemplo, patrocina a formação dos sindicalistas tanto no país como no exterior, para que estes possam obter uma maior capacitação e desta forma responder com melhor conhecimento de causa os direitos da classe trabalhadora. Passa também por acompanhar o desenvolvimento do direito do trabalho e das relações laborais no mundo, ajuda o Governo Angolano com aspectos laborais praticamente desconhecidos e que devem ser igualmente protegidos; aqui fazemos referência ao direito marítimo.

A nível internacional alguns dos sindicalistas angolanos têm mantido contactos para cooperação com sindicalistas de outros países, nomeadamente com os sindicatos Metalúrgicos da África Austral, com a maior central de sindicatos independentes do mundo com sede em Bruxelas, com as centrais sindicais da CPLP, mantêm relação com organizações africanas para o trabalho, também centrais sindicais europeias como por exemplo a CGTP⁵³.

⁵³ Ver entrevista ao secretário-geral da UNTA e ao sindicalista do Sinpecma - Anexos IX e X respectivamente.

CAPÍTULO III - A CONFLITUALIDADE LABORAL EM ANGOLA/TENTATIVA DE RECONSTITUIÇÃO

1. A Razão de ser dos conflitos de trabalho em Angola

Como referimos na introdução o objectivo principal deste estudo é abordar a questão da conflitualidade laboral em Angola, desde as causas que motivam o seu surgimento, bem como, a intervenção do estado na gestão dos mesmos, nomeadamente na vertente preventiva e resolução dos conflitos. Pretendeu-se fazer uma análise do contexto social e jurídico do país, mediante entrevistas realizadas aos intervenientes em casos de conflitos laborais e aos entes públicos, bem como fazer o enquadramento jurídico angolano. Assim sendo, e de acordo com o programa que estabelecemos para investigação, procuramos analisar em primeiro lugar a razão de ser dos conflitos de trabalho em Angola, tanto colectivos como individuais.

Efectuada a análise das entrevistas realizadas e dos resultados obtidos é possível concluir, que a razão de ser dos conflitos de trabalho em Angola tem que ver, em primeiro lugar, com os despedimentos ilícitos e com a falta de pagamento dos salários e subsídios aos trabalhadores; em segundo lugar, com a discriminação no emprego, bem como aplicação de medidas disciplinares arbitrárias, com a estipulação e fixação dos salários dos trabalhadores sem o conhecimento das organizações sindicais «...a lei sindical prevê no seu artigo 21.º que os sindicalistas devem participar na gestão administrativa e de recursos humanos de qualquer empresa, o que não tem acontecido em Angola...» (diário de campo - anexo VIII)⁵⁴. O que significa dizer que as empresas angolanas por norma não consultam as comissões sindicais, (quando existem) antes de traçar medidas que afectem os trabalhadores.

⁵⁴ Aqui as centrais sindicais, os funcionários do tribunal e os trabalhadores foram unânimes nas respostas quanto as causas frequentes dos conflitos de trabalho. Vide os anexos VI, VII, VIII, IX, X e XI, entrevistas realizadas aos funcionários do Tribunal provincial de Luanda sala de Trabalho, trabalhadores e aos sindicalistas das centrais sindicais e sindicatos angolanos).

Quais são os mecanismos e políticas utilizadas para combater estas violações da normas laborais?

De acordo com o resultado obtido nas pesquisas que efectuamos ao Mapess e a IGT, foi dito que «...relativamente as relações jurídicas laborais, ou seja, situações de conflitos resultantes do contrato de trabalho, estas são reguladas pela LGT que declara nos artigos 305.º e seguintes, que o tribunal é a entidade por excelência e de referência para dirimir os conflitos de trabalho. Mas antecede a acção judicial propriamente dita, uma tentativa de conciliação sob responsabilidade do procurador provincial, que tenta fazer com que as partes cheguem a acordo. A nível do Ministério existe o serviço da Inspeção Geral do Trabalho que tem como missão principal, fazer cumprir as normas da LGT, mediante aplicação de medidas de carácter coercivo, que se baseia na aplicação de multas as empresas por violação das normas laborais...» (diário de campo – anexo III).

Segundo inspectores da IGT, «...a realidade angolana ainda é bastante complicada em comparação com muitos países de África como o exemplo a África do sul, porque em Angola o problema é a falta de cultura e analfabetismo, de qualificação dos trabalhadores e empregadores o que dificulta o bom andamento do direito laboral no país, porque se eles tivessem mais conhecimento dos seus direitos e deveres a entidade patronal não abusava do seu poder e vice-versa. Quando superamos estas lacunas teremos bons resultados a nível da justiça laboral em Angola...»⁵⁵.

Relativamente a actividade dos sindicatos no combate a violação das normas laborais, os sindicalistas entrevistados disseram, que o sindicato é por norma um advogado e como tal deve sempre representar um trabalhador em situação de conflito laboral, independentemente de ser filiado ou não. A estratégia comum nos sindicatos é levar o empregador a respeitar a legislação laboral em vigor, assegurando a protecção e a defesa dos interesses legítimos dos trabalhadores⁵⁶. «...Na prática é difícil concretizar estes objectivos porque os sindicatos realizam os seus trabalhos diante de um quadro social e económico bastante crítico, não possuem capacidades

⁵⁵ Excerto da entrevista realizada a um inspector da IGT, anexos XII.

⁵⁶ Conforme relatório das entrevistas realizadas às centrais sindicais angolanas, nomeadamente, a UNTA e a CGSILA, anexos VIII e IX.

económicas e jurídicas para negociar e fazer frente aos empregadores. A solução passa muitas vezes por tentar chamar atenção da população e do governo para as várias violações dos direitos dos trabalhadores...», (excerto da entrevista a Unta Central Sindical – anexo IX).

Levantamos também o problema da execução das decisões do tribunal relativamente aos conflitos de trabalho, porque o que notamos nas pesquisas é que existe sempre problemas em fazer cumprir uma decisão do tribunal. Porquê? É uma questão curiosa, porque a nível de outros países existe uma interligação ou articulação de poderes, nomeadamente entre os tribunais e administração do Estado no âmbito da execução das decisões judiciais, o que não existe em Angola. A situação aqui é diferente, conforme dados do ministério do trabalho, deve existir separação de poderes tendo em conta a LGT, o que significa que se o caso já está na esfera jurídica do tribunal, a direcção provincial do Mapess ou a IGT nada podem fazer sobre o caso, ou seja, não tem o dever de exigir o cumprimento da medida do tribunal, porque é uma tarefa do próprio tribunal, devem apenas aplicar multas a empresa por incumprimento da legislação laboral, se for o caso.

A este respeito o tribunal diz que é da responsabilidade dos trabalhadores intentar uma acção de execução quando a empresa não cumpre a decisão judicial. Portanto, só depois se obriga a empresa a pagar e caso não o faça, o tribunal ordena a penhora dos seus bens. Esta é uma situação que a nosso ver deve ser repensada, porque existem muitos direitos em jogo, e que devem ser acautelados preventivamente. Como ficou assente nas entrevistas, os processos judiciais no geral demoram em média 4 à 5 anos para serem resolvidos. No caso dos processos laborais, o tempo é acrescido por falta de um tribunal especializado e de existir poucos magistrados o que agrava mais a situação⁵⁷.

⁵⁷ Com base nas pesquisas efectuadas ao Mapess e a sala de trabalho do tribunal provincial de Luanda, anexos III, VI E VII.

2. Prevenção e possíveis soluções para os conflitos de trabalho

Segundo os entes públicos consultados⁵⁸ os mecanismos utilizados para prevenção dos conflitos de trabalho passam por «... sensibilizar cada vez mais as pessoas, nomeadamente os trabalhadores e empregadores de que as relações jurídicas têm que ser assentes em normas e contratos, a lei geral do trabalho é clara neste sentido e tipifica as condições de exercício da actividade laboral. Passa também pela formação dos intervenientes na relação jurídico-laboral, porque existe falta de cultura que é extensível a todas as aéreas...» (diário de campo – anexo III). Já os sindicalistas entendem que estas medidas de investimento na prevenção de conflitos laborais devem ser sempre antecedidas de uma consulta aos parceiros sociais, mas isso não acontece com frequência por esta razão considera-se que o país está a estagnar, porque o que está em causa é o desenvolvimento das relações laborais em Angola.

Ouvidos os protagonistas das relações laborais e fazendo uma repescagem dos aspectos mais importantes que foram apontados, podemos realçar que as possíveis soluções para os vários problemas apontados passam em primeiro lugar, pela revisão das normas laborais para que se adequem a realidade social vigente no país, estabelecendo efectivamente quais os papeis do Estado, dos trabalhadores, dos empregadores e parceiros sociais de forma a evitar equívocos e a melhor resolver os problemas que surgem. Em segundo lugar, deve-se fazer uma reforma no sistema social do país, de modo que as instituições do Estado passem a funcionar correctamente, como é o caso do tribunal, capacitando os seus funcionários, contratando mais magistrados e melhorar as instalações, criar tribunais de competências especializadas como por exemplo o tribunal de trabalho, de forma a facilitar e a descongestionar os tribunais de competências generalizadas, que são muito morosos, nas suas decisões. Criar um órgão de protecção do trabalho ou alargar as competências da IGT, de maneira que possam trabalhar em sintonia com os tribunais e fazer existir uma maior pressão sobre as entidades empregadoras, principalmente das empresas estrangeiras para o cumprimento efectivo da LGT e das decisões judiciais.

⁵⁸ Nomeadamente, inspecção-geral do trabalho e o Mapess.

Em terceiro lugar, é preciso apostar na formação dos trabalhadores e empregadores, desde logo, com a criação de um bom e eficaz sistema público de ensino, com a realização de jornadas informativas nas empresas sobre a legislação laboral. Relativamente a entidade empregadora, entendemos que deve ser mais consciente, humana, competente e profissional, porque só assim poderemos evitar conflitos de trabalho desnecessários.

Em quarto e último lugar, pensamos que as centrais sindicais devem lutar cada vez mais, para que em cada empresa haja uma organização ou representação de trabalhadores e estes organismos devem criar disciplina nas empresas de forma a reunir com regularidade com os empregadores ou representantes das empresas. Devem também, apostar na sua formação para que possam ter um papel mais activo na defesa dos direitos e interesses da classe trabalhadora e por outro lado, elaborar e realizar ao lado do governo, programas que visam gerar emprego e melhorar a remuneração do trabalhador; Participar mais nas reuniões da concertação social e assim poder desenvolver as relações laborais no país.

CAPÍTULO IV – ESTUDOS DE CASO

1. O Caso Wapo

A Wapo, Angola Gestão e serviços Lda., é uma empresa de Direito Angolano, sediada na capital do país, Luanda, com capitais públicos e privados, sendo que a Sonangol, representante do Estado, detinha uma quota no valor de 35% e os restantes 65% pertenciam a um grupo Francês. A gestão da Empresa era feita com quadros de ambos os lados, sendo que a gerência era partilhada por um técnico Francês e outro Angolano. O objectivo principal no acto de criação era o de prestar serviços ao sector petrolífero do país, como, por exemplo, serviços de transporte, mecânica, refeições etc. Todavia, devido a problemas na gestão, aliado ao conflito de trabalho, que entretanto surgiu a Sonangol vendeu em 2004 a sua participação na empresa. Actualmente, a empresa está sob a gestão de um grupo Indiano.

1.1. Definição do Problema/ contextualização e Sistematização

O conflito colectivo da Wapo surgiu em 2001, na sequência da apresentação por parte da comissão Sindical da Wapo de um Caderno reivindicativo⁵⁹, onde exigiam a melhoria das condições de trabalho, nomeadamente o enquadramento salarial⁶⁰, assistência médica, subsídio de natal, cabaz de natal, estabelecimento e pagamento do horário de trabalho e trabalho extraordinário, acesso aos refeitórios, assistência na maternidade, internamentos e intervenções cirúrgicas e subsídio de óbito. Inicialmente, a direcção da empresa decidiu negociar com os trabalhadores e para o efeito realizaram-se várias reuniões entre a empresa e a comissão sindical, no sentido de apreciar o caderno reivindicativo e de encontrar um meio para solucionar o problema. Na altura, o Director Geral da empresa e os seus colegas, juntamente com os líderes da comissão sindical da empresa chegaram a acordo no dia 6 de Abril de 2001, para aumentar o salário mínimo a ser praticado na Wapo-Angola, de 100 para

⁵⁹ Apresentado nos termos do artigo 9.º da Lei 23/91 de 15 de Junho, lei da Greve, ver anexo XXII.

⁶⁰ Neste caso exigiam que fosse criada uma única tabela salarial, pois, os salários existentes na empresa eram muito díspares. Por exemplo, havia casos de trabalhadores que tinham e exerciam a mesma função, mas que auferiam salários bases completamente diferentes.

180 dólares com efeitos a partir de 1 de Abril de 2001 e os trabalhadores que auferiam o salário mínimo tinham direito a almoço gratuito no refeitório da empresa. A comissão sindical tinha que fazer o enquadramento de todos os trabalhadores em causa e este enquadramento devia ser submetido a direcção geral da empresa para aprovação (conforme a acta das negociações na altura – anexo XXIII).

Os trabalhadores aguardaram pelo prazo, mas a empresa não cumpriu o prometido, ou seja, não aumentou os salários dos trabalhadores e nem sequer melhorou as condições de trabalho. A Comissão Sindical de Trabalhadores contactou a direcção da empresa para resolver a questão e foi informada que havia novo director e que este não aceitava as condições outrora acordadas. Aliás, publicou uma nova tabela salarial no Jornal de Angola sem o conhecimento dos trabalhadores. Esses aguardaram desde Abril até Novembro de 2001, mas a empresa não cumpriu o acordo. Reuniram em assembleia Geral em 6 Novembro de 2001 e decidiram declarar greve nos termos da Lei da greve, com o fundamento na não satisfação do caderno reivindicativo (ver anexos XXIV e XXV).

Os trabalhadores decidiram realizar uma greve de dois dias. A direcção da empresa veio a público mostrar o seu descontentamento e considerou a greve ilícita, pois entendia que ainda estavam em negociações. Por essa razão, despediu todos os trabalhadores envolvido com fundamento no abandono do posto de trabalho sem justificação, o que consubstancia justa causa para despedimento, nos termos dos artigos 225.º e 254.º da LGT. A comissão sindical recorreu da aplicação da medida disciplinar junto do tribunal provincial do Luanda. O juiz concedeu ganho de causa aos trabalhadores envolvidos, e condenou a empresa no reenquadramento de todos os trabalhadores envolvidos, no pagamento dos salários em falta e indemnização, bem como no cumprimento das cláusulas acordadas no caderno reivindicativo. A empresa só cumpriu parcialmente a decisão judicial, ou seja, não pagou a indemnização a todos trabalhadores, pelo que os mesmos recorreram novamente ao tribunal para resolver o conflito⁶¹.

⁶¹ Excertos das entrevistas realizadas a ex. trabalhadores da Wapo. Anexos XIV, XV e XVI).

1.2. Resolução do Conflito e Consequências

Durante o este conflito em causa aconteceram várias situações que suscitam a nossa análise. Por um lado, a forma como decorreu particularmente as atitudes e comportamentos dos gestores em causa, a arrogância do director da empresa, que na altura das reuniões ameaçava os trabalhadores a terminar com a manifestação caso contrário seriam todos despedidos, o facto de se transpor a relação laboral para um âmbito pessoal com ameaças de morte⁶². Por outro lado, as ausências das entidades de direito judicial durante o processo, a morosidade processual, foram as razões que levaram a que muitas famílias de trabalhadores se desfizessem, trabalhadores doentes, sem salários e sem apoio de instituições públicas⁶³. Perguntamo-nos então como seriam acautelados os direitos dos trabalhadores neste caso?

Nestes casos de conflito de trabalho é importante que haja uma intervenção proactiva dos órgãos de Direito, no caso a Inspecção-geral do trabalho e o Mapess, no sentido de se evitar situações de perda do sustento de muitas famílias, como aconteceu neste caso em particular. Era preciso que fossem acautelados preventivamente os direitos dos trabalhadores. Não é concebível que uma empresa não pague a indemnização devida aos trabalhadores mesmo tendo sido condenada pelo tribunal, e que nada seja feito pelas entidades judiciais e governamentais para acautelar o direito primário de um trabalhador, que é a remuneração como contrapartida do trabalho efectivamente prestado. Portanto, os trabalhadores ficam sem possibilidades de garantir o pão para as suas famílias. Passados nove anos do conflito de trabalho, ainda hoje existem trabalhadores que estão na expectativa de uma provável indemnização, pois não receberam e o Estado angolano nada faz. Muitos destes trabalhadores

⁶² Este aspecto é muito importante, por está razão se fala constantemente, que deve haver uma formação dos gestores, visto que muitos são mal preparados.

⁶³ Conforme consta do relatório das entrevistas realizadas a dois trabalhadores da Wapo. Vide anexos XVI e XV.

têm as suas famílias destruídas e arruinadas conforme nos relatou um ex trabalhador da empresa⁶⁴.

2. Conflitos individuais de Trabalho (Províncias de Benguela, Malange e Luanda)

Como anunciamos na introdução do trabalho, não descuramos da questão dos conflitos individuais de trabalho em Angola, pois pensamos que uma observação e análise nos ajudarão a compreender melhor a conflitualidade laboral, mormente as suas causas e a gestão em Angola e provavelmente será um incentivo a futuras investigações. Os casos de conflitos individuais que vamos relatar e analisar aconteceram nas províncias de Benguela, Malange e Luanda.

O primeiro caso decorreu entre 1997 e 2002, lesou dois trabalhadores, e aconteceu numa empresa pública com sede provincial em Benguela. Os trabalhadores em causa trabalhavam na empresa a cinco anos, mas sem contrato de trabalho formalizado. Exerciam a função de mecânicos na base logística da empresa. Receosos pela situação laboral, solicitaram junto da direcção da empresa a formalização do contrato de trabalho, ao que a direcção nada respondeu inicialmente. Entretanto, por insistência dos trabalhadores, responderam que não podiam celebrar o contrato de trabalho com eles, pois não faziam parte do quadro da empresa, mesmo estando a trabalhar durante cinco anos na mesma.

Sendo membros da comissão sindical da empresa, os trabalhadores decidiram solicitar ajuda, ao que a comissão sindical respondeu prontamente, pedindo a formalização do contrato junto da direcção da empresa, pois aquele comportamento violava a LGT. A empresa respondeu dizendo que os trabalhadores em causa não tinham direito a contrato de trabalho. Os trabalhadores reportaram o caso ao Mapess e à IGT, mas não receberam nenhuma ajuda. Vendo que a comissão sindical cruzou os braços diante da situação, os trabalhadores em causa decidiram anunciar o caso numa rádio local, no sentido de chamar atenção dos órgãos públicos para a situação.

⁶⁴ Segundo este trabalhador da Wapo separou-se da mulher porque ela pensava que ele mentia a respeito da indemnização, achava que tinha recebido e não queria ajudar a família. Vide anexo XVI.

Tendo sido visado no anúncio, o director da empresa não gostou do comportamento dos trabalhadores. E cinco meses depois do debate na estação de rádio, num dia em que os trabalhadores dirigiram-se ao local de trabalho como habitual, depararam-se com a entidade patronal que os despediu sem processo disciplinar e com violência verbal. Nestas circunstâncias recorreram ao tribunal provincial de Benguela. A decisão do tribunal foi favorável aos trabalhadores. Porém, até a data do desfecho deste trabalho a decisão não tinha sido cumprida pela empresa (Diário de campo - entrevistas realizadas aos respectivos trabalhadores - anexos XVII e XVIII).

O segundo caso ocorreu na província de Malange, numa empresa de construção civil. Estava em causa a manifestação dos trabalhadores que reclamavam junto da direcção da empresa a formalização do contrato de trabalho, bem como o subsídio de natal e de férias. O gerente da empresa informou-os que não precisavam de contrato de trabalho e quem não estivesse satisfeito que fosse embora. Os trabalhadores, que não faziam parte de nenhuma comissão sindical, reuniram-se e decidiram paralisar os trabalhos, acto que não agradou o gerente da empresa que, no mesmo dia da paralisação, escreveu um comunicado onde referia que os cem trabalhadores envolvidos na greve estavam todos despedidos, e logo a seguir colocou um anúncio para contratar mais cem trabalhadores para preencher aquelas vagas. O caso foi a tribunal e a empresa foi obrigada a reintegrar e a indemnizar os trabalhadores. A empresa optou apenas por indemnizar os trabalhadores e não reintegrar⁶⁵. Assim como noutros casos apontados, a IGT não participou deste caso, ou seja, nem sequer aplicou multa a empresa por violação da LGT.

O terceiro caso em análise aconteceu na cidade capital, Luanda, onde uma trabalhadora de um restaurante foi despedida por ser portadora do vírus HIV. A empresa em causa simplesmente alegou que não podia manter a trabalhadora em funções porque tinha que proteger a saúde dos seus clientes. A trabalhadora recorreu a IGT, mas não obteve ajuda necessária para resolver o seu problema. Como não teve condições nem financeiras, nem morais, para intentar uma acção no tribunal, acabou por ser um caso conhecido apenas pela sua família. Hoje, está em casa, sem trabalho e sem qualquer tipo de apoio ou subsídio,

⁶⁵ Anexo XIX.

vivendo e dependendo de ajuda dos seus familiares, dado que o seu estado de saúde agravou-se por causa da situação de desemprego⁶⁶. O surpreendente é que as autoridades de direito, mesmo tendo conhecimento, mediante queixa apresentada pela trabalhadora, nada fizeram para suprir e punir a violação da lei, pois, é do conhecimento de todos que é proibido fazer qualquer tipo de discriminação que lese os direitos e garantias fundamentais dos cidadãos. Não foi respeitado os artigos 23.º, 26.º e 27.º da CRA e a lei nº 8/04 de 1 de Novembro, sobre a protecção dos trabalhadores portadores do VIH e SIDA.

2.1. A Gestão e Relação Laboral nas Empresas Angolanas - Conclusão

No que concerne a gestão laboral nas empresas angolanas a informação disponível é escassa, porque muitas empresas não aceitaram abrir as suas portas para que trabalho de pesquisa fosse realizado. No entanto, como podemos ver nos casos que acima abordamos pode-se afirmar que ainda há muito a melhorar. Dos factos observados e investigados, considera-se que é necessário um maior desenvolvimento das relações laborais dado que a actividade nas empresas por norma é muito centralizada. O gerente assume um papel que se estende a todas as áreas do sector acabando por fazer de tudo um pouco, pois por norma é da sua competência delegar ou não funções. Portanto, existe falta de confiança nos quadros, de acordo com a entrevista realizada a uma gestora de recursos humanos em Angola⁶⁷.

Verifica-se também a violação da legislação laboral, e uma das grandes razões apontadas para esta violação é a falta de formação dos gestores e trabalhadores⁶⁸. Assim, é essencial a criação de sistemas eficazes de selecção, formação e acompanhamento dos indivíduos ao longo do seu percurso na empresa. É fulcral a sensibilização das entidades

⁶⁶ De acordo com a entrevista efectuada em Luanda a referida trabalhadora. Vide anexo XX.

⁶⁷ Segundo esta gestora é muito comum os directores de empresas, não delegarem funções, ou porque não têm bons técnicos ou então porque simplesmente não confiam neles. Vide anexo XXI

⁶⁸ Significa que muitos gestores, mormente os gestores das pequenas e médias empresas nem sequer sabem que existe uma lei que regula a actividade laboral, e funcionam apenas segundo os seus princípios empresariais.

empregadoras para o cumprimento da legislação vigente no país, no respeito dos direitos dos trabalhadores como uma mais-valia para o funcionamento e qualidade dos serviços ou bens produzidos pela empresa. As organizações não governamentais de defesa do trabalho e da empregabilidade devem também batalhar no sentido da normalização dos deveres das empresas para com os seus trabalhadores.

A globalização vem exigir a todos os países a assunção de princípios nas suas relações económicas e na gestão dos seus trabalhadores. Deste modo, a gestão das relações laborais exige a clarificação do sentido de um contrato individual ou colectivo de trabalho para todos os actores sociais tal como a importância de um acordo de concertação social entre as partes. Assim, Angola, embora com menor desenvolvimento em relação aos países desenvolvidos, deve caminhar no sentido de um maior aperfeiçoamento das condições de trabalho das suas empresas, sendo a regulamentação através da legislação laboral um primeiro passo como já frisamos anteriormente, seguido do cumprimento da mesma pelos trabalhadores e entidades empregadoras, de forma a otimizar a estabilidade laboral.

O estado angolano no seu papel deve velar pela aplicação das normas laborais, pois não basta apenas legislar; é preciso fiscalizar, ou seja, velar pelo cumprimento da legislação, processo que em Angola ainda é muito deficiente. Considerando o mundo globalizado em que nos inserimos, torna-se necessário ver nas relações laborais mais do que um cenário de luta entre classes sociais, entre entidade patronal e trabalhadores que tentam reivindicar as suas posições; deve ser criada uma capacidade de negociação permanente do ponto de vista entre o sindicato – que defenda os direitos dos trabalhadores – e a entidade empregadora à margem da tutela do poder legislativo, de forma a criar diálogo, debate, e cooperação entre as partes. Para a concretização destes objectivos é preciso começar da base e a base neste caso é a formação dos gestores e principalmente dos trabalhadores para que possam ser capazes de negociar os contratos de trabalhos com conhecimento de causa.

Portanto, os problemas apontados como causas mais frequentes de conflitos de trabalho nos quatro casos que acima retratamos, são como vimos os despedimentos ilícitos, a falta de pagamento dos salários aos trabalhadores, arrogância dos empregadores, incumprimento das decisões judiciais, bem como, a inoperância e ineficácia das autoridades governamentais de defesa do trabalho, no caso especial da IGT, são de facto compatíveis com

os problemas mais gerais apontados pelos actores sociais interrogados neste estudo. Senão vejamos: as entidades públicas e as centrais sindicais dizem que a relação entre empregador e trabalhador em Angola ainda não é a mais desejada, devido ao número crescente de conflitos que continuam a surgir. Existe ainda muitos casos de despedimentos anárquicos e falta de celebração de contratos de trabalho⁶⁹.

Todavia, é importante fazer referência a outras causas que não foram apontadas pelos entrevistados, mas que também têm sido praticadas pelos empregadores, que são nomeadamente, a falta de inscrição dos trabalhadores na segurança social e a recusa em emitir licenças de gozo de férias⁷⁰. Consideramos a não inscrição dos trabalhadores na segurança social um factor de perda de riqueza no país e portanto. Neste caso em particular, é preciso que o governo tenha noção do número de empresas existentes no país e que exija delas, o cumprimento das normas laborais, caso contrário será difícil controlar esse tipo de violação a LGT. Por outras palavras, a IGT deve tornar a fiscalização mais rígida e com multas mais pesadas as empresas angolanas.

⁶⁹ Ver entrevista ao Sinpecma – anexo X e XI.

⁷⁰ Causas essas que são frequentemente apontadas pelos meios de comunicação social, em Angola nomeadamente na revista Angola press – edição electrónica disponível em www.portalangop.co.ao.

CONCLUSÃO

Conforme dissemos na introdução, o objectivo deste trabalho é procurar responder três questões relativas a conflitualidade laboral em Angola. A primeira questão é saber qual a razão de ser dos conflitos de trabalho em Angola; em segundo lugar, saber como é feita a gestão desses conflitos de trabalho pelo estado angolano. E por último, saber qual o impacto destes conflitos e das medidas tomadas para sua gestão na sociedade e na economia do país.

Portanto, apesar de ser um estudo exploratório e geral, e com base nas pesquisas e entrevistas realizadas⁷¹ às empresas, aos trabalhadores, às centrais sindicais e sindicatos, podemos concluir que a gestão de conflitos de trabalho em Angola padece de muitos problemas que englobam os trabalhadores, a entidade patronal e organizações sindicais, e mais importante, problemas que englobam as entidades reguladoras do trabalho. Numa primeira instância podemos constatar, que os trabalhadores que pela falta de formação, pelo diminuto sentido de responsabilidade pelo trabalho, pela paupérrima cultura sindical e pelo receio relativamente ao sistema político na reivindicação dos seus direitos, assim como pela quase ausência de liberdade de expressão e a extrema pobreza são um conjunto de factores que facilitam a exposição a determinadas condições de trabalho.

O aglomerado dos aspectos mencionados leva à inexistência de espírito crítico e reivindicativo na maioria dos trabalhadores sujeitando-se a condições de trabalho que não vão ao encontro legislação vigente. Por outro lado, a entidade patronal ciente das fraquezas dos seus trabalhadores, insiste na falta de humanismo, nas más condições laborais, utilizando a arrogância na maioria das situações como instrumento de gestão de recursos humanos, a corrupção, a falta de formação de quadros e o incumprimento das normas laborais.

Quanto às organizações sindicais, é de referir que estas exercem um sindicalismo fraco, pouco inclusivo e reivindicativo, provavelmente pela falta de cultura sindical dos

⁷¹ Pesquisas feitas ao Mapess, IGT, Centrais sindicais, Ministério da Justiça, Tribunais, empresas públicas e privadas. A maior parte dos entrevistados deram respostas semelhantes às perguntas que efectuamos, o que demonstra que têm conhecimento da realidade social, mas nada fazem para a mudar.

trabalhadores que as constituem, ou seja, são poucos os trabalhadores que se filiam a um sindicato ou comissão sindical do seu sector de actividade, consideram a participação neste tipo de associação como sendo uma afronta aos partidos políticos, receosos não participam. Porém, perspectivam-se melhorias neste âmbito como apuramos nas pesquisas que efectuamos, porque alguns dos trabalhadores angolanos já estão a apostar na formação profissional ou universitária, devido a exigência do nível de qualificação académica e profissional por parte das empresas, o que consideramos um factor de mudança.

Do ponto de vista dos organismos públicos, de modo particular a justiça angolana, o grande problema está na falta de celeridade processual, na insuficiência de magistrados judiciais, na inexistência de tribunais municipais e comunais ao contrário do que sucede em Portugal e noutros países da Europa, que ajudam a reduzir significativamente o tempo de espera em tribunal. Relativamente as entidades públicas, principalmente o Mapess e a IGT, é necessária uma actuação proactiva que almeje a modernização do sistema no sentido de se adequar à realidade social existente no país. Quanto à questão da legislação laboral, são necessárias alterações urgentes, nomeadamente no âmbito da lei das associações sindicais, e da lei geral do trabalho, pela sua desadequação à realidade social.

Por fim, é de focar que o incumprimento da legislação laboral revela alguma fraqueza dos sindicatos perante as entidades empregadoras, assim como o funcionamento deficitário dos órgãos judiciais. É necessário criar neste país uma cultura de respeito e cumprimento da legislação. Consumirá o seu tempo, mas só assim será possível diminuir o número de conflitos e levar a bom porto a defesa dos direitos dos trabalhadores. Sugerimos que se implemente uma tríade como estratégia de prevenção dos conflitos laborais, que seria apostar na formação profissional dos trabalhadores e empregadores, na implementação de mecanismos de criação e activação de cultura sindical nos trabalhadores, como por exemplo, a realização de palestras informativas nas empresas, bem como a reestruturação dos órgãos judiciais, para que a justiça laboral chegue a todos que a necessitam. É preciso, todavia, que se reorganizem as relações laborais na empresa e no sector, porque delas também se pode colher frutos, literalmente. De acordo com Gérard e Reynaud (1984,p.113), a importância das greves está na forma como as decisões dos envolvidos na greve influenciam o meio social.

APÊNDICE METODOLÓGICO

O principal objectivo deste estudo foi fazer uma pesquisa exploratória e empírica sobre a gestão de conflitos de trabalho em Angola, mormente os casos de conflitos colectivos e individuais de trabalho. Pretendeu-se por um lado, saber quais as causas ou como são provocados estes conflitos laborais em Angola. Por outro lado, no âmbito da gestão dos conflitos de trabalho, interessa-nos saber as políticas, os mecanismos e instrumentos que o Estado angolano tem vindo a utilizar no sentido de encontrar a solução para estes problemas e por fim, retratar as consequências destes conflitos (bem ou mal geridos) para o País⁷². Entendemos que a análise do problema dos conflitos laborais em Angola dar-nos-á uma panorâmica objectiva não só do conjunto dos conflitos de trabalho em si, como também da realidade social subjacente aos mesmos e seguidamente, se possível teremos uma explicação sobre as suas causas, através de estudos mais precisos e profundos.

Para o efeito, debruçamo-nos sobre situações específicas de conflito trabalho, com ênfase no caso Wapo, que é um caso de conflito colectivo de trabalho que sucedeu em Angola no ano de 2001, onde foram despedidos perto de duzentos trabalhadores por exigirem melhores condições de trabalho. Retratamos também três casos de conflitos individuais de trabalho, que decorreram nas províncias de Benguela, Luanda e Malange. Cada um destes casos tem a sua particularidade, mas o objectivo foi encontrar algumas semelhanças que ajudassem a ilustrar melhor a realidade sobre os conflitos de trabalho em Angola. Importa realçar que o nosso objectivo inicial era fazer uma análise comparativa de dois casos de conflito colectivo de trabalho, mas que, entretanto, não foi possível alcançar este objectivo por dificuldade de âmbito material⁷³.

⁷² Este é um aspecto que não conseguimos obter muita informação e que poderia ser aprofundado em futuros estudos.

⁷³ Tratava-se do caso da Angonave, que era uma empresa angolana de capitais públicos do ramo da aeronáutica que, entretanto, se extinguiu, mas que enfrenta um processo judicial relativo a conflito de trabalho que já dura mais de 15 anos e até hoje não se resolveu. Inclusive muitos dos intervenientes no caso já faleceram e de acordo com as pesquisas efectuadas inicialmente aos jornais angolanos foi dito que o caso tinha um pendor político muito forte, por esta razão era melhor abandonar.

O conflito de trabalho é um problema muito estudado por sociólogos, daí o nosso interesse em retratar a realidade angolana, ou seja, de um modo geral pretendemos mostrar concretamente de que forma surgem e como são resolvidos os conflitos de trabalho em Angola. Interessa-nos também, poder sugerir possíveis soluções para os problemas que a sociedade angolana enfrenta e esperamos que a nossa iniciativa possa suscitar investigações futuras mais profundas e abrangentes neste domínio.

Balanço do Trabalho Realizado

Buscamos respostas para o nosso estudo. Tratando-se de um trabalho de cariz exploratório, estabelecemos como fonte de recolha de informação, além da pesquisa bibliográfica geral sobre conflitos de trabalho, a selecção de um conjunto de pessoas e entidades para a realização de entrevistas directas sobre a gestão de conflitos laborais, e posterior transcrição destas entrevistas, bem como fazer a análise e comparação dos resultados de forma a explicar melhor a situação concreta. A escolha desta metodologia prende-se, desde logo, com o facto de em Angola não existir publicações, documentos suficientes, nem literatura jurídico-laboral que seriam necessárias para analisarmos a conjuntura laboral sobre os conflitos de trabalho. Por esta razão, optamos por utilizar este tipo de método baseado em entrevistas aos intervenientes nos casos de conflitos em estudo, e aos entes públicos ligados ao ramo do trabalho, como por exemplo ao Ministério da administração pública, emprego e segurança Social e a Inspeção Geral do trabalho de Angola.

Numa primeira fase, decidimos recolher o máximo de informação possível sobre o caso wapo e entrevistar trabalhadores da empresa, dentre eles dois membros da direcção da empresa. Neste caso, conseguimos entrevistar apenas dois trabalhadores e dois membros da direcção da empresa na altura do conflito de trabalho. Pretendíamos entrevistar três trabalhadores, que tivessem sido alvo de conflitos individuais de trabalho, nas províncias de Benguela, Luanda e Malange. De seguida, devíamos entrevistar dois funcionários do Mapess e dois da IGT⁷⁴. Conseguimos apenas entrevistar um em cada instituição, não foi possível entrevistar outros por falta de disponibilidade dos mesmos. Também queríamos entrevistar

⁷⁴ Nestes casos queríamos entrevistar os directores do sector, mas por falta de tempo dos mesmos não conseguimos realizar as respectivas entrevistas.

dois funcionários do tribunal provincial de Luanda – Sala do Trabalho; e conseguimos realizar as duas entrevistas pretendidas. Também queríamos colher informações das centrais sindicais angolanas⁷⁵ e conseguimos realizar duas entrevistas, apenas aos sindicalistas. Por fim, pretendíamos entrevistar dois chefes de recursos humanos de empresas privadas angolanas, mas só nos foi possível entrevistar uma gestora, porque os outros que abordamos se recusaram a ser entrevistados.

Escolhemos estas pessoas e entidades, porque acreditávamos que nos dariam informação necessária para abordagem da conflitualidade laboral em Angola. A maior parte das entrevistas correu bem. No geral os entrevistados apresentaram-se bem-dispostos e com vontade de colaborar. Porém, houve situações em que os trabalhadores e funcionários públicos⁷⁶ não aceitavam responder a determinadas perguntas do guião e demonstraram constantemente ter receio em fazê-lo. No âmbito do cumprimento do guião, os entrevistados tiveram mais dificuldades em responder às perguntas relacionadas com a actuação do governo face a prevenção e a resolução dos conflitos de trabalho.

Conseguimos, gravar algumas entrevistas, mas a maior parte dos entrevistados nem sequer queria ouvir falar em gravador. Nas entrevistas em que não nos foi possível gravar, tivemos que anotar todas as respostas no nosso diário de campo, e de seguida elaborar um relatório de forma a não perder a informação. A maior dificuldade que encontramos foi em marcar as entrevistas com os ex trabalhadores da Wapo, pois alguns diziam que não queriam falar sobre o caso e que devíamos proceder da mesma forma, chegaram a marcar entrevista, mas depois não apareceram. Tivemos também dificuldades em entrevistar gestores de recursos humanos de empresas privadas angolanas. Tentamos contactar duas empresas, mas estas recusaram o nosso convite. De modo geral o estudo correu bem e pudemos basicamente encontrar respostas para as nossas perguntas e propor algumas soluções.

⁷⁵ Também não foi possível neste caso entrevistar os secretários gerais como era nossa pretensão, por estarem ausente do país.

⁷⁶ Nomeadamente inspectores na IGT e trabalhadores da Wapo.

BIBLIOGRAFIA GERAL

Gérard, Adam e J. Daniel Reynaud (1984), *Sociologia do Trabalho - os Conflitos*, Tradução de Fernando Leorne, Porto, Editora Rés.

Bernardino, J. Portela (2000), *Relações de Trabalho no Sector Portuário - o caso dos Estivadores do Porto de Lisboa*, Dissertação de Mestrado em Sociologia do Trabalho, Lisboa, ISCTE.

BIT, (2006), *As regras do Jogo*, Uma breve Introdução as Normas Internacionais do Trabalho.

Carbonnier, Jean (1979), *Sociologia Jurídica*, Coimbra, Livraria Almedina.

Correia, A. Damasceno (2008), 1ªed, *As Relações Laborais Em Portugal*, Lisboa, Rh.

Correia, A. Damasceno (1987), *Tribunal dos Conflitos – Organização, Competência, Poderes e natureza Jurídica*, Coimbra, Livraria Almedina.

Costa, H. Augusto (2008), *Sindicalismo Global ou Metáfora Adiada - Discursos e Práticas Transnacionais da CGTP e da CUT*, Porto, Afrontamento.

Dahrendorf, Ralf (1990), *El Confliito Social Moderno – Ensayo Sobre La Política de La Libertad*, Madrid, Biblioteca Mondadori.

Fernandes, A. Monteiro (2006), 13ª ed., *O Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.

Friedmann, Georges; J. René Treanton (1964), vol.I, *Sociologia do Sindicalismo da autogestão Operária e dos conflitos do Trabalho*, Lisboa, Iniciativas Editoriais.

Freire, João (2006), 4ª ed., *Sociologia do Trabalho – Uma Introdução*, Porto, Afrontamento.

Comissão Nacional de Justiça e Paz, (2008), *Por um Sindicalismo Renovado, Economia e sociedade*, Lisboa.

Cristovam, M. Luísa (1982) *Conflitos de Trabalho em 1979 – Breve Análise Sociológica*, Lisboa, MTSS.

Edwards, P.K (1986), *Conflict at Work - a Materialist Analysis of Workplace Relations*.

Kloosterboer, Dirk (2007), *Innovative trade union strategies*, Sichtung FNV, Oxford University Press.

Lefranc, Georges (1970), *Greves de Ontem e de Hoje*, Tradução de Serafim Ferreira, Lisboa, Portugália Editora.

Leitão, L.M. Menezes (2008), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.

Lima, M^a. Da Paz (2004), *Relações Colectivas de Trabalho e Flexibilidade Ofensiva, nos anos 90 em Portugal*, Tese de Doutoramento, Lisboa, ISCTE.

Luxemburgo, Rosa (1970), *Greves de Massas Partido e Sindicatos*, Tradução de Rui Santos, Coimbra, ed. Nosso Tempo.

Offe, Claus (1989), *Capitalismo Desorganizado - Transformações Contemporâneas do Trabalho e da Política*, Tradução de Wanda Caldeira Brant, Brasiliense.

Ribeiro, R. C. Maia (1983), *A Prevenção dos Conflitos de Trabalho – Contributos Para o Seu Estudo*, Lisboa, MTSS.

As Regras do Jogo (2006), *Uma Breve Introdução as normas internacionais do Trabalho*, BIT.

Silva, A. Santos e J. Madureira Pinto (2007), 14^aed, *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto Afrontamento.

Sousa, R. Amorim (2004), *Greve e Loucaute- Aspectos Jurídicos e Económicos*, Coimbra, Almedina.

Stoleroff, Alan (1986), «Sindicalismo e Relações Industriais em Portugal», *Sociologia problemas e Práticas*, (4).

Bibliografia Específica de Angola e África

Almeida, Adão (2009), 1^aed, *Estudos de Direito público e matérias conexas*, Luanda, Casa das Ideias.

Fonteneau, Gerard (2004), *Histoirei du Syndicalisme en Afrique*, Paris, Couleur Livres.

Konings, Piet (1993), *Labor Resistance in Cameroon Managerial Strategies and labor resistance in the agro-industrial plantations of the Cameroon development corporation*, Lienden.

Lewis, Jon (1984), *Industrialisation and Trade Union Organization in South Africa, the rise and fall of the South African and Labor Council*, Cambridge.

Neto, A. Pitra (2009), *Abordagens Concretas sobre Administração Pública e Administração do Trabalho*, Luanda, Coleção universitária (14), Editorial Nzila.

Sandbrook, Richard (1975), *Proletarians and African capitalism: the Kenyan case, 1960-1972*, Cambridge University Press.

Silva, F. Diogo, *O Huambo – Mão-de-obra no Mercado de trabalho de Angola*, Para Formação de uma Política de desenvolvimento Equilibrado, FASTA.

Wood, Geoffrey e Chris Brewster (2007), *Industrial Relations in Africa*, Houndmills, Palgrave Macmillan.

Spikes, Daniel (1953), *Angola and the Politics of Intervention*, McFarland.

Documentos Oficiais

Revistas

Revista, (1996), 1.^aed., *Números e Factos*, Luanda, UNTA.

Revista INSS (2008), *Eventualidades*, Angola.

Revista (2005) 2.^aed., *Sobre o programa indicativo do Governo para valorização da Mão-de-obra nacional*, Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, Luanda.

Revista Mapess, (2006), *Sobre o programa de reforma institucional e modernização administrativa, redução da intervenção directo do Estado e aumento da responsabilidade pública*, Apoio PNUD, Luanda.

Revista Mapess (2004), *A Administração Pública, administração do trabalho - 10 anos de registos*, Luanda, Lito-Tipo; L.

Relatórios anuais da ANIP de 2007 e 2008 disponíveis em www.anip.co.ao

Legislação

Lei Nº 9/81, de 2 de Novembro – Lei da Justiça Laboral.

Lei Nº 23/91, de 15 de Agosto – Lei da Greve.

Lei Nº 20-A/92, de 14 de Agosto – Lei sobre a Negociação Colectiva.

Lei Nº 21-C/92, de 28 de Agosto - Lei Sindical.

Lei Nº 2/00, de 11 de Fevereiro - Lei Geral do Trabalho.

Lei Nº 7/04, de 15 de Outubro - Lei de Bases de Protecção Social.

Decreto-lei Nº 11/03, de 11 de Março – Regime de Multas por contravenção ao Disposto na LGT

Constituição da República de Angola (Fevereiro de 2010)

Sites Oficiais Consultados

1. Governo de Angola, Portal electrónico www.angola.gov.ao
2. Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, portal electrónico www.mapess.gov.ao
3. Ministério da Justiça Governo de Angola portal electrónico www.misjus.gov.ao
4. Centro Integrado de Atendimento ao Cidadão, portal electrónico www.siac.gv.ao
5. Ministério da Assistência e Reinserção Social, portal electrónico em www.minars.gov.ao
6. Agência Nacional para o Investimento Privado em www.anip.co.ao
7. International Labour Organization: www.ilo.org
8. Edição electrónica da agência Angola Press: www.portalangop.co.ao
9. Edição electrónica do jornal de notícias de Angola: www.angonoticias.com
10. Edição electrónica do jornal de Angola em www.jornaldeangola.com

Entidades Consultadas

Arquivo Histórico Nacional

CGSILA- central Geral dos Sindicatos Livres e Independentes de Angola

Comissão Nacional para a OIT

Direcção Provincial do Ministério da Administração Pública Emprego e Segurança Social (Luanda)

Força Sindical

Inalca - Angola

Inspecção Geral do Trabalho

Jornal de Angola

Ministério da Administração Pública Emprego e Segurança Social (Contactos)

SINPEQMA- Sindicato Nacional das Industrias químicas e petroquímicas de Angola

Sonangol – Sociedade Nacional de Combustíveis

Tribunal Provincial de Luanda

Tribunal Provincial de Malange

Wapo, Angola. Lda.

ANEXOS

ANEXO I – QUESTÕES PARA ENTREVISTAS

Trabalhadores da Wapo:

1. Como descreve a sua passada e presente carreira Laboral e a sua relação com a Wapo;
2. Possui experiência profissional adquirida em outras empresas? Se sim, que tipo de trabalho realizava e que estatuto detinha? (para contextualizar e colocar os entrevistados à vontade);
3. O que sucedeu na realidade, entre a direcção da Wapo e os trabalhadores, que levou à Declaração da Greve?
4. Como surgiu concretamente o conflito de trabalho? Quais as razões e os fundamentos?
5. Existia alguma comissão sindical? Os trabalhadores encontravam-se associados a esta?
6. A empresa cumpria as normas previstas na LGT, nomeadamente, em relação aos direitos dos trabalhadores: remuneração, férias, pagamento de horas extraordinárias?
7. Ocorreram despedimentos sem justa causa?
8. Depois da declaração de greve, possuíram algum tipo de apoio por parte da Inspeção-geral do trabalho ou do MAPESS? Se sim, que tipo de apoio?
9. Interpuseram uma acção na Sala do Trabalho do Tribunal provincial de Luanda? A resolução do processo foi célere?
10. De que forma as entidades de direito, como o MAPESS e a IGT, estiveram envolvidas no processo?

I. A Empresa: Wapo

1. Há quanto tempo trabalha na Wapo?
2. Tem alguma experiência profissional obtida noutra empresa?
3. Como tem sido a gestão dos Recursos Humanos na Wapo?
4. Como surgiu, concretamente, o conflito de trabalho de 2001?
5. A empresa cumpre as normas previstas na Constituição na República de Angola, Lei Geral do Trabalho e acordos de empresa?
6. Existia alguma comissão sindical? Que tipo de relação a empresa mantém com os trabalhadores que integram esta comissão?
7. Neste conflito, em particular, ocorreram despedimentos sem justa causa como alegam alguns trabalhadores?
8. Que tipos de problemas promovem mais os conflitos de trabalho?

9. Estão filiados na AIA (Associação Industrial de Angola)? De que forma as entidades (IGT, MAPESS, Sindicatos) estiveram envolvidas no processo?
10. Para terminar, na sua opinião o que deve ser feito para melhorar o sistema laboral e, conseqüentemente, o sistema judicial?

II. Inspeção Geral do Trabalho

1. Como está organizada a Inspeção-geral do trabalho?
2. Qual é a sua estrutura? E as suas funções?
3. Como actua a Inspeção-geral do trabalho, ou seja, como é realizada a fiscalização e qual o modo de acção dos inspectores?
4. Quais os mecanismos e políticas utilizadas para combater os diversos tipos de violações dos direitos dos trabalhadores?
5. Qual a realidade do direito do trabalho em Angola?
6. Na sua opinião, o que deveria ser alterado para melhorar o sistema laboral? (ATT: Realizar Duas entrevistas: Inspector-geral; Técnico).

III. Centrais Sindicais

1. Qual a organização da central sindical? Quais as estratégias desenvolvidas para promover os direitos dos trabalhadores? Que as políticas e actividades?
2. Quais os sindicatos que estão filiados nesta central sindical?
3. Que tipo de relações mantém com a OIT e outras estruturas internacionais activas no domínio laboral? Quais as novas tendências de evolução das relações laborais?
4. Qual o papel que o sindicato apresenta na resolução de um conflito de trabalho, ou seja, qual o procedimento adoptado quando este tipo de situação surge?
5. Que importância apresentam os sindicatos na justiça e nos processos laborais?
6. Que tipos de problemas favorecem o aparecimento de conflitos de trabalho?
7. Qual é a maior preocupação apresentada pelos trabalhadores, neste momento?
8. O que deve ser feito para melhorarmos o nosso sistema laboral no geral?

IV. Mapess

1. Como está organizado e quais as suas principais funções?
2. Que política o MAPESS tem vindo a implementar para prevenir os conflitos de trabalho? Podemos afirmar que há alguma evolução das relações laborais em Angola?
3. Quando os trabalhadores se deparam com uma situação de conflito no trabalho por incumprimento das normas laborais por parte do empregador, qual o tipo de protecção que estes têm por parte do Estado?
4. Como são acautelados os direitos dos trabalhadores, nomeadamente a remuneração, subsídios de desemprego, durante este período?
5. Quais as sanções aplicadas aos empregadores quando estes infringem de forma sucessiva as normas da LGT? Que tipo de tratamento e relevância é dado ao assunto?
6. Em que consiste o mecanismo de concertação social? Como se organizam as relações com os sindicatos?
7. Possuem programas para melhoria da disciplina laboral?
8. O que tem a comentar acerca da evolução das relações Laborais em Angola?

V. Ministério da Justiça – Tribunais (Sala de Trabalho de Luanda e de pelo menos uma outra província do país)

1. Como funciona a Sala do Trabalho do Tribunal Provincial Cível de Luanda e nas restantes províncias do País?
2. A sala de trabalho tem capacidade para dar resposta, em tempo útil, aos pedidos que surgem?
3. Em termos estatísticos, quais são os tipos de pedidos que mais dão entrada na Sala do Trabalho?
4. Em relação aos conflitos de trabalho, a justiça tem sido célere?
5. Considera que há iniciativa das partes, para uma tentativa de conciliação?
6. Em média, quanto tempo é necessário para um processo ser concluído?
7. Qual a relevância dos sindicatos na justiça e nos processos laborais?
8. Que tipos de problemas, na sua opinião, fomentam em maior escala os conflitos de trabalho em Angola?
9. Existem planos de reforma da Justiça Laboral? (Entrevistar 3 pessoas).

VI. Empresas vs Trabalhadores

1. Como está estruturada a empresa e que tipo de actividades desenvolve?
2. Qual o seu papel na Instituição?
3. Como se processa à gestão do trabalho e à gestão dos Recursos Humanos?
4. O que pode dizer acerca do cumprimento das normas laborais pelas partes contratuais?
5. Têm registo de muitos casos de conflitos de trabalho? Qual é o procedimento de resolução? Por tentativa de Conciliação ou Acção Judicial?
6. O que acha que deve ser modificado para melhorar o sistema laboral Angolano?

VII. Descrição de Casos de Conflitos Individuais de Trabalho em 3 províncias do país nomeadamente, Malange, Benguela e Luanda. Total de 3 Entrevistas de Conflitos Individuais de Trabalho.

1. Como classifica a seu percurso laboral até entrar para esta empresa?
2. Como era a sua relação com a entidade patronal anterior?
3. Há quanto tempo trabalha ou quanto tempo trabalhou para esta empresa?
4. Como tem sido a sua relação com a mesma?
5. Como surgiu, concretamente, o conflito?
6. Como define os trâmites do Processo?
7. Considera que os seus direitos foram acautelados?
8. A justiça laboral foi célere?
9. Encontra-se filiado a algum sindicato? Recebeu algum tipo de apoio das instituições Estatais, nomeadamente a IGT¹ e Mapess²?
10. Em termos gerais, na sua opinião, a empresa cumpre com as normas previstas na LGT?

¹ Inspeção Geral do trabalho

² Ministério da administração Pública Emprego e Segurança Social.

ANEXO II – FICHA TÉCNICA PARA ENTREVISTA

1. <u>NOME</u>	
2. <u>PROFISSÃO</u>	
3. <u>LOCAL DE</u> <u>TRABALHO</u>	
4. <u>DATA</u>	
5. <u>HORA</u>	
6. <u>LOCAL</u>	
7. <u>DURAÇÃO</u>	
8. <u>CONTACTOS</u>	

ANEXO III – ENTREVISTA A UM JURISTA DO MAPESS

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho: O Caso Wapo

Data: 08.06.10

Hora: 08:45

Entrevistado: Jurista do Mapess

Na data acima referida, realizei uma entrevista a um jurista do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social. Que trabalha a quinze anos no Ministério do Trabalho. A entrevista decorreu muito bem, visto que o entrevistado respondeu as perguntas de forma clara e sem hesitação.

1. *Como está Organizado o Ministério e quais são as suas funções?*

- O Ministério chama-se Ministério da Administração Pública e Segurança Social. Está dividido em três sectores que são: administração pública, administração do emprego e segurança social.
- A administração pública trata da organização dos serviços público e da sua estruturação, regras de funcionamento e até a própria gestão dos efectivos da função pública, ingressos, desenvolvimento profissional e salários. Portanto, nós definimos todas as regras da administração pública.
- A administração do trabalho define as políticas de emprego no país, criação de emprego, formação profissional, definição dos salários, etc...
- Depois detemos a segurança social, onde definimos a política de segurança social, leis de base da segurança social, regulamento, benefícios, etc...
- Também somos responsáveis pela Direcção Nacional de Emprego e Formação Profissional, Direcção Nacional de Formação Profissional, Direcção Nacional da Administração Pública, Direcção Nacional das Condições e Rendimento no Emprego e Centro de Apoio a prevenção de acidentes de trabalho. Estas são instituições que tratam da gestão das formações profissionais, dos seus conteúdos, estudos e fiscalização das indústrias.

2. *Que política o Ministério do Trabalho tem vindo a utilizar para prevenir os conflitos de trabalho?*

- As questões jurídico-laborais, ou seja, as situações resultantes do contrato de trabalho, estão reguladas na Lei Geral do trabalho. Nesta legislação, temos um capítulo que trata dos conflitos de trabalho, e esta declara que a entidade por excelência e de referência para dirimir os conflitos de

trabalho é o Tribunal, todavia, também prevê a figura da tentativa de conciliação que antecede a acção judicial propriamente dita.

- Trata-se de uma primeira instância, sob responsabilidade do procurador provincial, que tenta fazer com que as partes cheguem a um acordo, sobretudo nos casos de conflitos que não envolvem o despedimento. A nível do Ministério temos o serviço da Inspeção Geral do trabalho, que tem como missão fundamental fazer cumprir as normas ligadas à actividade laboral, desde a própria lei geral do trabalho até questões de prevenção de acidentes no trabalho, pagamento da segurança social, doenças profissionais, segurança e saúde no trabalho, entre outras...
- Mas a inspecção não possui só esse papel do tipo coercivo, também tem um papel preventivo e de aconselhamento, resultado mesmo da prática da anterior lei, em que os conflitos eram resolvidos numa instância entre sindicatos e patrões. Hoje em dia, os trabalhadores continuam a recorrer aos nossos serviços de inspecção, mas na perspectiva de denúncia, porque o normal seria recorrer logo ao tribunal, no entanto, dirigem-se antes à inspecção por uma questão de celeridade do assunto e através da actuação da Inspeção-geral do trabalho.
- Neste sentido, a inspecção realiza um papel de conciliação, até porque está dotada de poder para o efeito, ou seja, caso ocorra uma denúncia convoca-se o empregador para se pronunciar acerca da exposição que o trabalhador fez.
- No âmbito da actividade preventiva, a Inspeção-geral do trabalho faz visitas de inspecção às empresas. Realizamos várias campanhas destinadas à melhoria da disciplina laboral, por exemplo, neste momento está a decorrer uma campanha dirigida aos trabalhadores, com o objectivo de incentivar os trabalhadores no cumprimento da disciplina laboral, da pontualidade, assiduidade e da produtividade.
- Estes são os aspectos fundamentais da campanha, no sentido dos trabalhadores começarem a ganhar consciência de que há alguns deveres como trabalhador que devem ser cumpridos, porque isso favorece tanto o empregador como os trabalhadores, até o país ganha com isso, em função da produtividade que as empresas vão ter. Temos realizado, também, campanhas ligadas a própria segurança, saúde e higiene no trabalho, no sentido de convencer os empregadores a fornecer os equipamentos de segurança e os trabalhadores a utiliza-los, porque por vezes o empregador fornece e o trabalhador não usa.
- Todos os anos realizamos a chamada semana da inspecção, onde se elege um lema e a inspecção realiza-se em todas as províncias, no sentido de alertar para os diferentes tipos de problemas sociais.
- A nossa preocupação passa, também, por eliminar junto dos trabalhadores a mentalidade de que estes só têm direitos e não obrigações, porque, muitos não levam o trabalho com seriedade e

responsabilidade, portanto, é preciso inculcar estes valores na massa jovem de modo, a prevenir conflitos futuros.

3. *Que tipo de protecção os trabalhadores têm por parte do Estado quando se deparam com uma situação de conflito de trabalho por incumprimento das normas laborais por parte do empregador?*

- Não tenho um vasto conhecimento sobre o caso da Wapo, mas é preciso separar duas coisas: em primeiro lugar o conflito da Wapo resultou do não cumprimento das obrigações por parte da Wapo, houve negociações com o sindicato, mas não resultaram em nada, o processo seguiu então para o tribunal.
- Em segundo lugar, quando a inspecção-geral detecta que há uma empresa que infringiu as regras ou as normas que estão estabelecidas, notifica a empresa e aplica uma multa. Nesse sentido, a inspecção faz o seu trabalho, preventivo ou coercivo. É de notar que estas multas não são poucas, porque nós temos duas instâncias de fiscalização, que são: a Inspeção-geral do trabalho e a Direcção Provincial do Mapess.
- No caso da Wapo, como já era um processo que estava em tribunal tornou-se impossível a intervenção do Ministério, visto que a questão já se encontrava na esfera do tribunal e, nestas situações, a inspecção não intervém, para não haver atropelamentos de poderes.
- Todavia, diz-se que a decisão do juiz foi dupla, uma vez que optou pelo pagamento da indemnização e reintegração dos trabalhadores. O pagamento das indemnizações estava a ser feito faseadamente.

4. *De que maneira é acautelado os direitos dos trabalhadores, quando passam por despedimento sem justa causa, nomeadamente o direito a remuneração ou subsídio de desemprego?*

- Neste caso, o Ministério como órgão de tutela do trabalho atribui a chamada licença de colocação às agências de negócios ou empresas, para o exercício da sua actividade, entretanto, como havia ainda uma decisão judicial por executar, não se renovou da licença Wapo.
- Deve saber que no ordenamento Jurídico Angolano não existe o subsídio de desemprego e que os níveis de desemprego em Angola estão entre os 30 e 35% (eu acredito que ainda sejam mais elevados) e um país não consegue desenvolver-se e crescer com este nível de desemprego, e não consegue de maneira nenhuma atribuir o subsídio de desemprego.
- A crise económica mundial veio para provar que é preciso alterar determinados comportamentos que o país tem face aos trabalhadores, porque o nível de desenvolvimento do país, determina também o tipo de benefícios que o País deve ter.
- Se um país como Portugal, que em relação à Angola é bem organizado, mas enfrenta problemas ligados à gestão destes subsídios de desemprego, que dirá de um país como Angola, em que não há uma base de dados actualizada sobre o emprego, os trabalhadores e empregadores.

- Se implementássemos esse sistema aqui em Angola teríamos muitos problemas, porque a população ainda não tem essa cultura, e acabaria sempre por forjar situações para receber o subsídio, sem que efectivamente tivesse trabalhado ou descontado. Só a título de informação, segundo dados do instituto nacional de Estatísticas estão inscritas cerca de trinta e cinco mil empresas na Segurança Social, contrariando os dados da própria Segurança social que dizem ser cerca de vinte e oito mil as empresas inscritas.
- Quanto ao desemprego, a nossa lei declara que ele deve ser combatido através de medidas activas de criação de emprego, por exemplo, este ano estamos a preparar estágios profissionais para recém-formados, entre técnicos médios e superiores, que vão ser financiados através de recursos da segurança social, porque nós não temos capacidade financeira para pagar subsídio de desemprego. Por outro lado, para fazermos isso teríamos de aumentar as taxas e hoje nós temos uma das taxas mais baixas do continente. Se fossem mais altas, o desemprego iria aumentar, porque os empresários se iam queixar, e com isso despedir os trabalhadores.
- Já fizemos estudos e concluímos que o nosso país não está preparado para esse tipo de custos, a nossa economia ainda é fragilizada. Normalmente, quando um trabalhador se desemprega nós possuímos os chamados Centros de Emprego, onde ele vai apresentar-se e faz uma inscrição para ver se consegue o mais rapidamente possível um novo emprego.

5. *Que tipo de sanções são aplicadas as empresas quando violam a legislação Laboral?*

- A Inspeção Geral do trabalho, no âmbito da sua acção coerciva aplica multas que estão previstas no decreto-lei nº: 11/03 de 11 de Março.
- A Direcção provincial do Trabalho também tem os seus inspectores, e trabalham no sentido de colmatar essas violações.

6. *Fale do mecanismo da concertação social e como se organizam as relações com os sindicatos?*

- Desde que trabalho para o Ministério, que sempre houve um espaço de concertação social. Participavam a UNTA, depois quando foi criada, a CGSILA, a AIA e a câmara de comércio e Industria de Angola.
- Este mecanismo sempre foi realizado a nível ministerial, mesmo antes da ratificação da convenção da OIT sobre a negociação colectiva, que culminou com a aprovação de um Diploma sobre a concertação social em Angola a nível superior, neste diploma também está estabelecido a criação de um órgão de concertação social local, ou seja, a nível das províncias, que se reúnem uma vez por ano, para discutir questões sociais e económicas da província.
- Com a alteração da constituição, acabou o cargo do primeiro-ministro, por esta razão foi aprovado um novo diploma, que permite a realização destas reuniões sob a orientação do primeiro-ministro.

- Por exemplo, há duas ou três semanas atrás estivemos reunidos com os sindicatos para discutir as reclamações que ocorreram acerca do aumento salarial, e mais alguns aspectos da regulamentação da Lei Geral do Trabalho
- Concertação há sempre, mas é necessário reconhecer que os sindicatos estão fragilizados, falam demasiado e não são aquilo que dizem ser, são apenas um grupo pequeno de pessoas que falam em nome de todo mundo e que nem sempre são a voz dos trabalhadores. Se tivéssemos sindicatos mais fortes e capazes de ouvir e reivindicar os direitos dos trabalhadores teríamos, então, uma maré de greve, é só ver que praticamente desde 2001 que não há uma greve no verdadeiro sentido da palavra.
- Os sindicalistas, quanto a esta questão, afirmam sempre que lhes é negado o direito a greve, mas não se trata disso. É preciso ter bem claro o seguinte: uma coisa é o direito à manifestação e outra completamente diferente é o direito à greve. O direito à manifestação, que está previsto na lei das manifestações em que os Governos provinciais têm a competência de autorizar ou não, e nestes casos depende-se de uma decisão administrativa e, sem essa autorização, não se podem realizar manifestações. Nesse caso tem havido muitas tentativas de manifestação e por falta dessa autorização a polícia intervêm, porque considera que há perturbação da ordem pública.
- Na lei da greve não existe esta autorização, é necessário apenas a apresentação de um caderno reivindicativo à entidade empregadora, que tem que responder no prazo definido, caso isto não aconteça é preciso que se convoque uma assembleia de trabalhadores para votação e marcação da greve, respeitando o quórum exigido, comunicando-se à entidade empregadora e realizando-se a greve.
- O que acontece é que, quando os sindicatos tentam partir para uma greve, acaba-se logo por chegar a um consenso com o empregador, então não há razões de queixa. Agora o problema é que os nossos sindicatos precisam fortalecer-se e acompanhar o desenvolvimento desta área, como acontece em todos os países do mundo, o sindicato tem que ser activo. Reunimo-nos com os parceiros sociais, trimestralmente, mas estes nunca preparam uma agenda ou proposta, esperam sempre que o Governo os convoque com uma proposta que o Ministério prepare. Depois quando vão às conferências da OIT se queixam declarando que não têm oportunidades, que não há liberdade sindical, quando no fundo o que acontece é que eles não têm iniciativa.

7. *O que tem a dizer sobre a evolução das relações laborais em Angola?*

- É essencial sensibilizar, cada vez mais, as pessoas, nomeadamente, os trabalhadores e empregadores de que as relações jurídicas têm que ser assentes em normas e contrato, a nossa lei é clara nesse sentido pois tipifica as condições de exercício da actividade.
- As pessoas têm que passar a analisar os próprios actos, mas esta falta de cultura jurídica não se resume apenas à área do trabalho, essa falta de cultura é extensível a todas as áreas, as pessoas não

querem saber das leis. Em todos os domínios os Angolanos, no geral, tentam resolver sempre as coisas de modo empírico, portanto é necessário que as pessoas interiorizarem, desde cedo, que há regras e normas de conduta que precisam ser cumpridas.

- Não podemos esquecer-nos que o país viveu um grande período de guerra e, durante esse tempo, as pessoas podiam fazer tudo sem serem responsabilizadas pelos seus actos. Hoje é preciso fazer o inverso, ir introduzindo na mentalidade da população que estamos numa sociedade e que a sociedade gere-se com regras. Estamos em crer, que vamos alcançar este nível, de pessoas com cultura jurídica e social.
- Angola é um membro de pleno direito da OIT, participamos anualmente em as todas conferências. Também temos programas com a OIT, por exemplo programas de combate ao trabalho infantil, de criação e fomento do trabalho decente, inclusive há um programa sobre igualdade no género e há outros apoios que dão normalmente, tivemos um seminário sobre trabalho marítimo, porque Angola pretende ratificar a convenção sobre o trabalho marítimo. Temos um secretariado da comissão tripartida da OIT, que é liderado por um funcionário do Ministério, também se fazem presentes os líderes das Centrais Sindicais e associações de Empregadores. Portanto, com a OIT não temos problemas.

Fim: 10:05 Horas

A Entrevistadora:

Liudmila Trigueiros

ANEXO IV – ENTREVISTA A PROCURADORIA NA REGIÃO NORTE DO ANGOLA

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflitos de Trabalho

Data: 30 de Junho de 2010

Entrevistado: Funcionário da Procuradoria

1. *Como está Estruturado e como Funciona a sala do trabalho deste Tribunal provincial?*

- Este tribunal Provincial é um tribunal de competência genérica, isto é, os magistrados aqui tratam de todo o tipo de casos, não estando dividido por especialidades.

2. *O Tribunal do trabalho tem capacidade para dar resposta em tempo útil aos pedidos que surgem?*

- A jurisdição laboral aqui no Tribunal Provincial é das mais solicitadas, pois a partir do momento em que as condições melhoraram e as instituições do Estado voltaram a funcionar depois da Guerra a população ganhou mais noção dos seus direitos. Os empregadores em Angola abusavam muito dos seus poderes e, deste modo, era preciso controlar essa situação.
- Em termos organizativos, as instituições do Estado ainda não estão bem estruturadas. Aqui na província, a Inspeção Geral do Trabalho praticamente não funciona, o que cria uma grave lacuna, visto que as entidades empregadoras tomam decisões a bem entender, sem nenhum tipo de inspeção.
- A maior parte destas Empresas dos gestores das empresas não têm conhecimento da Lei Geral do Trabalho, e os que a conhecem também ignoram. É devido a estes factores que têm ocorrido muitos conflitos de trabalho.
- Temos falta de meios humanos para podermos dar vazão e seguimento em tempo útil aos pedidos que recebemos. Só para ter uma ideia, neste momento, estamos a trabalhar, neste tribunal, com apenas dois juízes de direito, e estes dois juízes não conseguem atender a quantidade de processos.
- Em média, em termos de jurisdição Laboral, posso afirmar que há seis anos que estou aqui neste tribunal como funcionário e nunca ocorreu nenhuma sentença nesta área. Por esta razão primamos sempre por ajudar as partes a resolver o conflito, na tentativa de conciliação, pois, caso transcenda para o tribunal, a questão leva anos a ser resolvida.
- Em seguida, surge um dos grandes problemas com que nos temos debatido bastante, que corresponde à negação dos direitos fundamentais dos trabalhadores constitucionalmente sagrados com a morosidade do processo. Infelizmente não podemos fazer muito, resta-nos apenas a

possibilidade de apelar ao Juiz Presidente do Tribunal Constitucional, à Procuradoria-geral da República, no sentido de enviar mais magistrados judiciais. Na nossa opinião, deveria existir apenas um juiz para atender a jurisdição laboral, porque os conflitos continuam a surgir e, também, porque é uma área bastante sensível e crítica.

- O problema é que a formação de magistrados em Angola é muito lenta, dura cerca de dois anos e são poucos os que terminam este curso, o que deixa um grande deficit em termos de magistrados a nível nacional, por exemplo, hoje em dia em Angola estamos com problemas de excesso de prisão preventiva, precisamente por falta de magistrados.
3. ***Em termos estatísticos, quais são os tipos de pedidos que mais dão entrada na sala do trabalho?***
- Ultimamente temos recebido muitas solicitações e pedidos de intervenção junto da procuradoria, no sentido de colmatar comportamentos negativos dos empregadores, que são predominantemente, os despedimentos sem justa causa, realizados de forma arbitrária, sem que haja lugar a um processo disciplinar.
 - Recebemos, também, casos de trabalhadores que já trabalham muitos anos na empresa e solicitaram um(a) promoção ao empregador/aumento salarial, no entanto, é-lhes quase sempre negada.
4. ***Há uma vontade inicial das partes para tentativa de conciliação?***
- Como é do seu conhecimento, os conflitos laborais são antecidos de uma audiência conciliatória e só depois é que os processos são introduzidos no tribunal. Sendo assim, torna-se complicado modificar a atitude do empregador, as partes são notificadas depois da acusação do requerimento inicial, a audiência é marcada e discutem-se os contornos do caso, tendo em vista um acordo.
 - Temos conseguido, por vezes, acordos que visam a retomada do trabalhador ao posto de trabalhador. Mas na maioria das vezes, o empregador prefere não reintegrar, e essa é também a vontade de alguns trabalhadores.
 - Apesar dos esforços do Ministério Público, precisamos de mais magistrados, porque o facto de termos um tribunal de competência genérica e dos magistrados tratarem de todo o tipo de processos diminuiu o tempo disponível para a jurisdição laboral, que por si só é especializada e tem caris técnico, que exige mais tempo do magistrado.
5. ***Qual o protagonismo dos sindicatos na justiça e nos processos Laborais?***
- Relativamente a esta questão, vou-lhe dizer o seguinte: em Angola os sindicatos não funcionam, podem estar instituídos e criados, mas não funcionam. Só ouvimos falar deles no dia 1 de Maio, porque durante o resto do ano há um silêncio tumular.
 - Em Angola, os trabalhadores vão ao tribunal por sua conta e risco, sem qualquer apoio dos sindicatos. A salvação em muitos casos é o dispositivo legal que obriga o Ministério Público a prestar apoio judiciário aos trabalhadores, como parte mais fraca da relação contratual, ou seja,

quando não se consegue acordo, o Ministério Público introduz um requerimento inicial e presta assistência.

6. *Na sua opinião tipo de problemas fomentam mais os conflitos de trabalho?*

- Os problemas que mais fomentam os conflitos laborais passam, desde logo, pela falta de cumprimento da lei pelas entidades patronais. Como o empresariado é uma actividade lucrativa, os patrões velam pelos seus próprios interesses e, como as instituições do Estado praticamente não funcionam (neste caso a Inspeção Geral do Trabalho) deixam uma grande margem de manobra aos empresários, que desrespeitam a legislação.
- O problema é a falta de inspeções periódicas, actuação e aplicação de multas por parte desta entidade. Consultados, os inspectores locais afirmam que antes é necessário colmatar as influências, a corrupção no sistema, porque caso contrário será difícil trabalhar de forma séria.
- Outra situação corresponde ao incumprimento dos contratos de trabalho por parte dos empregadores. Por exemplo, os empregadores utilizam a maior parte das vezes o contrato de trabalho por tempo determinado para fugir às responsabilidades, ou seja, contratam os trabalhadores desta forma e deixam que os prazos se esgotem. Neste caso, o contrato converte-se em contrato por tempo indeterminado, e só mais tarde renunciam ao contrato. Aqui na província temos muitas situações destas, principalmente na construção civil.
- A procuradoria optou por fazer jornadas informativas (programas e elevação da cultura jurídica) com o objectivo de sensibilizar os trabalhadores sobre os seus direitos e deveres. Os trabalhadores hoje já conhecem alguns dos seus direitos, mas os empregadores ainda os violam (por exemplo: o direito de preferência dos trabalhadores, quando contratam outros para preencher determinados cargos).

7. *O que acha que deve ser feito para melhorar o sistema de Justiça Laboral?*

- Se as instituições do Estado estivessem a funcionar correctamente, existiria uma maior pressão sobre as entidades empregadoras, e estas não violavam a lei. Por outro lado, não podemos esquecer que estamos perante de um Estado de Direito, e que é necessário cumprir leis e normas, ou seja, não podemos ignorar estes princípios e agir de forma egoísta, esquecendo os mais fracos.
- A Inspeção-Geral do Trabalho tem que cumprir com o seu papel, visto que recebe quantias do orçamento do Estado para trabalhar no sentido inspectivo. É importante, também, que a justiça seja feita, a sala de trabalho deve funcionar na sua plenitude.
- Em relação aos trabalhadores, não se pode imputar muitas responsabilidades, porque nós sabemos que o nosso mercado laboral é escasso e quem tem uma oportunidade, quer preservá-la. Vontade e necessidade de trabalhar os nossos trabalhadores têm, devem, todavia, continuar e pautar pelo cumprimento dos seus deveres.

- Deve melhorar-se a fiscalização dos serviços de migração e estrangeiros, por causa da grande mão-de-obra expatriada não qualificada, o que retira o lugar e oportunidade a muitos trabalhadores angolanos.
8. *Existem planos de reforma da justiça laboral?*
- Relativamente a este assunto, posso afirmar que ouvi vagamente à dois anos atrás a intenção do executivo em reformular a Lei Geral do Trabalho, porque tem muitas lacunas, no entanto, até hoje não se falou mais nada sobre isso. Dizem que com a nova constituição haverá alterações, pessoalmente, não acredito muito. Só para ter um exemplo, o código penal que usamos hoje é do século dezanove e o projecto do novo código está na forja à muitos anos. É uma situação imperativa, que exige do Estado um esforço acrescido no sentido de poder conformar com a realidade actual, e se nos crimes não acontece, quando é que vai acontecer na lei do trabalho...
 - Existe intenção de coadunar a Lei Geral do Trabalho com a realidade actual, porque foram constatadas lacunas, mas na prática não se vê nada.

Fim: 10:10 minutos

O Entrevistador

Liudmila Trigueiros

ANEXO V - ENTREVISTA AO SECRETÁRIO DA COMISSÃO NACIONAL PARA OIT

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflitos de Trabalho

Data: 07.07.10

Entrevistado: Secretário da Comissão Nacional para OIT

Na data acima mencionada, realizei uma entrevista ao Secretário-geral da Comissão executiva para a Organização Internacional do Trabalho. O objectivo consistia em saber como funcionava a comissão e quais as estratégias para o desenvolvimento das relações laborais em Angola.

1. *Como está Organizado e estrutura da Comissão Nacional para a OIT?*

- A comissão é um órgão tripartido, que reúne o Governo do qual eu sou presidente e representante, representantes das Empresas (Associação Industrial Angolana) e os representantes dos trabalhadores, que são as duas maiores centrais sindicais Angolanas, nomeadamente a UNTA e a CGSILA.
- A comissão nacional tripartida foi constituída com o conhecimento da OIT e publicada no Diário da República de Angola. Foi criada com o objectivo de responder aos artigos 19.º, 22.º e 35.º da constituição da OIT e trata-se da submissão ao Governo das normas internacionais, que devem ser ratificadas pelo Estado, e também visa o envio de um relatório sobre implementação e aplicação das convenções, que Angola ratificou.
- Angola ratificou no total trinta e três convenções, mas só trinta e duas estão em vigor. A luta cinde-se em orientar o Governo na implementação de todas convenções e a comissão, para além de elaborar relatórios para a OIT, responde também pelo que não foi implementado. Não temos um mandato formal da OIT, mas representamos a organização em qualquer assunto.

2. *Que política a comissão tem vindo a adoptar para prevenir os conflitos de trabalho?*

- A comissão reúne-se duas vezes por semestre, mas podemos ter dias de trabalho extraordinário, quando seja necessário para terminar um trabalho final. Todos os participantes da comissão, nomeadamente os representantes dos trabalhadores e empregadores, apresentam as suas preocupações e objectivos e colaborações sobre as convenções a ratificar.
- As políticas da comissão passam necessariamente pela aplicação ou sensibilização da população e órgãos sociais para aquilo que são as tendências de evolução do direito do trabalho segundo a OIT. Na última conferência da OIT, falou-se muito sobre o trabalho doméstico, no sentido de se adoptar

uma recomendação sobre o trabalho doméstico. O trabalho doméstico é difícil de regular, porque está em causa a violação da propriedade privada, a questão é, como será inspeccionado o trabalho doméstico?

- Em Angola o Trabalho doméstico nem sequer é regulado, portanto, é preciso que se crie uma associação ou um sindicato, que defenda os interesses da classe. O objectivo da comissão é exigir dos Estados membros a aplicação e implementação da convenção.
- Falou-se também sobre o VIH Sida no local de trabalho e aprovou-se uma recomendação que não necessita de ratificação. A OIT aprovou uma resolução, que permite aos Estados membros a implementação da recomendação.

3. *Como é a vossa relação com a Organização Internacional do Trabalho?*

- A OIT possui na sua sede uma comissão anual de peritos, que analisam os relatórios enviados pelos países membros. É a este departamento que vão parar os relatórios, a convenção e a legislação do país, e é aqui que os peritos verificam a conformidade dos relatórios com a legislação do País. Não basta apenas ratificar a convenção, é necessário que a legislação do país sofra uma alteração em função desta ratificação, com a aplicação dos preceitos nela contidos.
- Se o perito observar e constatar alguma anomalia, ou ficar com dúvida sobre algum aspecto, questiona a comissão do país em causa e esta deve responder imediatamente. A OIT realiza de dois em dois anos um estudo jurídico sobre as convenções onde se elabora um questionário, que é enviado a todos os países membros. Por altura das conferências anuais da OIT, os países apresentam as suas preocupações, que surgem dos questionários enviados pela OIT. Os países membros levam as suas preocupações a votação, com o apoio de outros parceiros sociais e estes parceiros sociais podem escrever directamente para a OIT, caso constatem que houve violação ou não foi implementada nenhuma convenção.
- O Presidente da comissão nacional dos países membros tem que responder às questões formuladas pela OIT e estas advêm das preocupações apresentadas pelos parceiros sociais.

4. *Que tipo de protecção os trabalhadores têm por parte do Estado quando se deparam com uma situação de conflito de trabalho por incumprimento das normas laborais por parte do empregador?*

- Hoje em dia, a Inspeção Geral do Trabalho faz um trabalho inspectivo por ramos de actividade. Quando o trabalhador se depara com um conflito de trabalho deve, em primeiro lugar, informar a Inspeção Geral do Trabalho que o encaminhará e explicará os passos necessários para intentar uma acção na sala do trabalho do Tribunal Provincial de Luanda. Poderá ser aplicada uma multa à empresa infractora ou até impedir o exercício da actividade.

5. *O que tem a dizer sobre a evolução das relações laborais em Angola?*

A Gestão de Conflitos de Trabalho em Angola

- As relações laborais em Angola estiveram um pouco adormecidas mas, ultimamente, activou-se novamente o mecanismo da concertação social, e é objectivo do governo trabalhar juntamente com os seus parceiros sociais, na escolha das políticas sociais e económicas do país com vista a uma melhor governação.
- Os parceiros sociais são chamados a participar da actividade e gestão social por parte do Estado. Podem opinar, criticar e apresentar soluções para determinados problemas. Portanto, actualmente a relação entre o governo e os sindicatos em Angola é satisfatória.

Fim: 14:05

A Entrevistadora:

Liudmila Trigueiros

ANEXO VI – ENTREVISTA NO TRIBUNAL PROVINCIAL DE LUANDA

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho: Caso Wapo

Local: Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda

Data: 11 de Junho de 2010

Entrevistado: Funcionária do Tribunal Provincial de Luanda

1. Como está Estruturado e como Funciona a sala do trabalho do Tribunal Provincial de Luanda?

- O tribunal do trabalho em Angola é visto como um tribunal cível especial, por isso é que se denomina sala do trabalho. De acordo com o sistema unificado do nosso país, contrariamente a Portugal, os tribunais aqui são divididos em salas e apresentam esta designação, sendo considerados tribunais de primeira instância. Ou seja, possuímos um tribunal provincial, e este tribunal tem várias repartições ou instituições, como por exemplo: a sala de família, sala cível, etc...
- A sala do trabalho está repartida em três secções com o objectivo de organizar os processos. Cada secção é composta por dois juizes, a cada juiz corresponde uma letra e os processos são repartidos entre estes.
- Na prática, o processo do trabalho é antecedido por um processo disciplinar, que culmina por norma com o despedimento do trabalhador. Este, sentindo-se lesado, recorre à Inspeção Geral do Trabalho que tenta resolver o problema promovendo a realização de um acordo. Quando isso não é possível, instruem o lesado no sentido de abrir um processo no tribunal. Este não vem directamente para a fase judicial, primeiro passa pelo magistrado do Ministério Público – procurador para uma tentativa de conciliação – em caso de haver acordo entre as partes, o processo é submetido à contadoria, que é um órgão que pertence ao Ministério da Justiça, mas que não funciona dentro do Tribunal, sendo que a empresa paga os custos judiciais, visto que os trabalhadores estão isentos. Por outro lado, em caso de impossibilidade em chegar a acordo, é emitida uma declaração de impossibilidade e este documento juntamente com o requerimento inicial dá entrada na distribuição geral, que funciona no Tribunal Provincial de Luanda. Este, através de um sorteio, distribui o processo para uma secção.
- O processo segue nos trâmites do tribunal, com todos os procedimentos previstos na lei do processo civil e vai a julgamento. Quando os factos já estão todos especificados no processo, o

juiz pode não realizar julgamento. Em casos que fiquem algumas questões pendentes, realiza-se o despacho saneador que apenas resolve, com força preclusiva, questões incidentes, relativas aos pressupostos processuais, marcando-se posteriormente a audiência para se proceder ao julgamento.

- Caso o trabalhador não se sinta satisfeito com a decisão pode apresentar o recurso ao tribunal supremo que apreciará a questão, sendo a regra que os processos do trabalho têm efeito meramente devolutivo.

2. *O tribunal do trabalho tem capacidade para dar resposta em tempo útil aos pedidos que surgem?*

- O processo do trabalho é tratado como um processo cível especial, pelo facto de ter em conta a existência de um pai de família, daí a necessidade de ser célere.
- Anteriormente existiam dois articulados que correspondiam ao requerimento inicial e á contestação/decisão. No entanto, na prática ocorria um senão: o facto de um funcionário responder por cerca de dois mil processos. Com o desenvolvimento da justiça e formação de novos quadros, mais funcionários entraram para os tribunais, no sentido de dar mais rapidez na resolução aos processos.
- Surgiu também uma nova exigência dos articulados do processo do trabalho, que correspondem à realização do despacho saneador, réplica e tréplica quando necessário, o que torna os processos mais demorados.
- Quero aqui ressaltar que existem, sim, muitos processos antigos, mas actualmente ocorre uma certa celeridade nos processos, visto que os processos que entraram em 2009 e os actuais são julgados neste mesmo ano.
- Outro grande problema é a notificação das partes, porque não existe uma forma administrativa do tribunal saber, por exemplo, onde é que reside a parte requerida e, devido a esse problema, os nossos correios não funcionam em condições. Deste modo, só nos resta aguardar que as partes venham ao tribunal, caso contrário o processo fica muito tempo parado e outros são arquivados.

3. *Em termos estatísticos, quais são os tipos de pedidos que mais dão entrada na sala do trabalho?*

- Em regra, os processos que mais dão entrada são designados por conflitos de trabalho. Mas estes processos podem não ser de conflito de trabalho, e sim um recurso em matéria disciplinar. Na prática, existem mais processos de recurso em matéria disciplinar do que processos de conflitos de trabalho.

4. *Há uma vontade inicial das partes para tentativa de conciliação?*

- Sim. Por norma, quando o Ministério público notifica as partes, elas aparecem e consegue-se logo dirimir o conflito. Um ou outro caso é que segue para processo judicial.

5. *Qual o protagonismo dos sindicatos na justiça e nos processos Laborais?*

- Na realidade, os sindicatos não se fazem sentir...podem existir formalmente, mas na prática, não notamos muito a presença deles. Por norma, são os próprios trabalhadores a fazer a sua defesa.
- Se os Sindicatos apresentassem um elevado protagonismo não teríamos tantos casos de conflitos de trabalho como temos. É só observar os dados estatísticos que dão entrada no tribunal, só para um juiz podem chegar a quinhentos processos por ano.

6. *Em caso de incumprimento das decisões judiciais, qual é o procedimento do tribunal?*

- Nestas situações, e como foi no caso da Wapo, existe um prazo para as pessoas recorrerem, ou seja, os trabalhadores têm outra prerrogativa de intentar um processo de execução. Depois obriga-se a empresa a pagar, e caso esta não cumpra, o tribunal ordena a penhora dos bens. Muitas vezes, só depois de a penhora ser realizada é que os empregadores pagam, levantando-se, então, esta.

7. *Na sua opinião tipo de problemas fomentam mais os conflitos de trabalho?*

- Na minha opinião, são os despedimentos ilícitos. O empregador considera que não deve cumprir a lei, por vezes não tem um gabinete jurídico, tem apenas uma área de recursos humanos onde os técnicos que pensam que entendem das leis despedem os trabalhadores, não pagam salários e subsídios...Enfim, uma série de situações que é necessário que sejam corrigidas.

8. *O que acha que deve ser feito para melhorar o sistema de Justiça Laboral?*

- Devia mudar tudo! Por outras palavras, ocorreram mudanças significativas, mas pelo que nós estamos a viver actualmente pode-se mudar muito mais. Começando pelas instalações: não temos sigilo processual, porque os processos estão todos expostos e, para agravar a situação, não temos protecção física (falta de armários para guardar os processos).
- Em Angola dá-se mais atenção aos crimes dos outros tribunais e não devia ser assim, pois que cada um tem a sua importância. Nos nossos dias, existe uma imensidão de conflitos laborais, porque cada um já conhece os seus direitos e reclama-os.
- Quanto às empresas, elas deviam ser responsabilizadas através de multas pesadas, porque muitas tentam fugir as suas responsabilidades. Contratam um leque de trabalhadores quando precisam da sua mão-de-obra para se estabilizar, e quando deixam de precisar simplesmente querem despedir. As empresas forjam situações, mudam de firma e ficam em parte incerta.
- Por outro lado, os trabalhadores têm que ter mais consciência de que o trabalho é o seu meio de subsistência e, sendo assim, devem cumprir perfeitamente com as suas obrigações para não incorrerem em situações desagradáveis, como por exemplo: de despedimento. Todas as pessoas que querem ter um emprego e dignidade também têm de ser responsáveis.

9. *Existem planos de reforma da justiça laboral?*

- Segundo as informações que chegam até nós, o Ministério tem planos de reforma estrutural. Quanto à reforma processual, não posso adiantar nada, porque não temos conhecimento.
- Nas províncias existe uma sala de trabalho a responder pelos processos laborais, aqui só o tribunal provincial de Luanda é que responde por estes.

Fim: 15:45 minutos

O Entrevistador:

Liudmila Trigueiros

ANEXO VII – 2 ENTREVISTA NO TRIBUNAL PROVINCIAL DE LUANDA

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho - Caso Wapo

Local: Sala do Trabalho Tribunal Provincial de Luanda

Data: 11 de Junho de 2010

Entrevistado: Funcionário do Tribunal

1. *Como está estruturado e como Funciona a sala do trabalho do Tribunal provincial de Luanda?*

- O Tribunal Provincial de Luanda está estruturado em salas: sala do trabalho, da família, cível, etc... A sala do trabalho é entendida como um tribunal cível especial e está dividida em três secções, cada uma com dois juízes e dois magistrados públicos. Os processos de conflito do trabalho passam antes pela procuradoria para tentativa de conciliação, em caso de não haver acordo é que o processo segue o trâmite judicial. Dão entrada na distribuição geral, que consequentemente realiza um sorteio interno e envia à secção da sala do trabalho em que calhar o processo.

2. *O tribunal do trabalho tem capacidade para dar resposta em tempo útil aos pedidos que surgem?*

- Vou dar a minha resposta da seguinte forma: os funcionários que existem não são suficientes, porque são muitos processos. Quando entrei para o tribunal, encontrei processos de 1981 e alguns destes processos ainda estão aqui, sem decisão. O processo do trabalho não é muito célere, porque nós ainda temos muitos problemas de notificação das partes, outras não aparecem.
- É um problema de organização e estrutura, mais o maior impedimento está no número de funcionários e condições de trabalho, deveríamos ter o dobro dos trabalhadores para podermos dar uma resposta cabal aos pedidos que dão entrada. É importante lembrar que a situação já foi pior, porque antigamente um só trabalhador era responsável pela recepção, instrução e notificação das partes. Melhorou bastante, mais ainda é preciso mudar muita coisa.

3. *Em termos estatísticos, quais são os tipos de pedidos que mais dão entrada na sala do trabalho?*

- Tendo em conta o nosso trabalho, posso dizer que existem mais processos de recurso em matéria disciplinar do que de conflitos de trabalho propriamente ditos. Vejamos, os trabalhadores recorrem

das decisões decorrentes de um processo disciplinar, que na prática culmina sempre com um despedimento e também para conhecerem os seus direitos.

- Actualmente, numa percentagem de zero a cem, oitenta por cento das decisões são favoráveis aos trabalhadores.

4. *Há uma vontade inicial das partes para tentativa de conciliação?*

- O que acontece, geralmente, é que as partes aceitam logo resolver a situação na tentativa de conciliação. O empregador, porque tem receio pelo seu nome e o trabalhador pelo seu pão.

5. *Qual o protagonismo dos sindicatos na justiça e nos processos Laborais?*

- Os sindicatos não têm quase nenhum protagonismo porque estes não se fazem sentir nas empresas.
- O problema é que muitos sindicatos querem fazer o papel dos advogados e muitas das vezes não lhes é permitido ser mandatário. Não têm conhecimento da matéria, aparecem sem procuração e não conseguem atingir o objectivo para o qual o trabalhador os contrata.
- Os sindicatos não têm capacidade de resposta e acabam por prejudicar os trabalhadores, muitas vezes os processos são arquivados por falta de cumprimento dos prazos.

6. *Na sua opinião tipo de problemas fomentam mais os conflitos de trabalho?*

- Na minha opinião são: falta de pagamento de salários e subsídios de natal, de férias, entre outros... O que predomina nas petições é o despedimento ilícito.

7. *O que acha que deve ser feito para melhorarmos a Justiça Laboral?*

- Se afirmasse que desde a independência nada melhorou, estaria a mentir. Muita coisa mudou, mas também ainda é preciso fazer muito, desde a questão de organização e estrutura do próprio tribunal até à admissão de mais funcionários.

8. *Existem planos de reforma da justiça laboral?*

- Em termos estruturais, o objectivo é criar em cada município um tribunal, que responda pelos processos sumários. Hoje só temos três tribunais municipais em Luanda, que são em Cacucaco, Imgombota e Viana. Desde a época colonial que os tribunais provinciais são comuns, um ajudante pode tratar de vários processos, desde cíveis a criminais. Portanto, não existem em Angola tribunais municipais de âmbito laboral, todos os processos são remetidos para estes tribunais.

Fim: 15:45 minutos

O Entrevistador:

Liudmila Trigueiros

ANEXO VIII – ENTREVISTA À CGSILA CENTRAL SINDICAL

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho - Caso Wapo

Local: Instalações da CGSILA

Data: 03.06.10

Entrevistado: Sindicalista

1. Como está organizada e estruturada a CGSILA - Central Sindical?

- A CGSILA é uma organização sindical criada a 16 de Junho de 1996. Ela surgiu em consequência das reformas políticas operadas em Angola no ano de 1991, no enquadramento do novo ordenamento jurídico com abertura do sistema para o multipartidarismo, da liberdade do cidadão de se manifestar e formar associações. Claro que com esta liberdade, não poderia existir só uma associação (UNTA).
- Portanto, a CGSILA surge para fazer a diferença, no sentido de criar uma alternativa aos próprios trabalhadores, pois pretendíamos estar envolvidos na defesa dos direitos dos trabalhadores.
- A CGSILA é uma central dos sindicatos. Estrutura-se em dois sentidos: o horizontal e o vertical. Na horizontal estão os sindicatos, como os sindicatos nacionais e provinciais. Na sua estruturação vertical tem os seus órgãos e está representada em quinze das dezoito províncias do País, com as suas delegações provinciais e com os respectivos sindicatos.

2. Quais as estratégias para promover os direitos e deveres dos trabalhadores, que políticas, que tipo de actividades realizam?

- As Estratégias dos sindicatos passam pela defesa dos interesses dos trabalhadores, mas a nossa estratégia é levar o empregador a respeitar a legislação laboral em vigor assegurando, deste modo, a protecção e a defesa dos interesses legítimos dos trabalhadores.
- Pretendemos criar um espaço novo, de convivência social e de desenvolvimento económico do próprio trabalhador. Para isso é necessário um diálogo permanente com as estruturas do Estado, com a finalidade de encontrarmos este espaço. Temos desenvolvido programas de formação com cursos, seminários, palestras tanto internamente como no estrangeiro.
- A nossa actividade incide sobre os sindicalistas, pois estes passam a informação aos trabalhadores. Há, todavia, problemas na divulgação das actividades dos sindicatos. Os nossos órgãos de

comunicação social não ajudam, porque só procuram os sindicatos nas festividades do dia 1 de Maio e agem por conveniência, por exemplo quando há uma propaganda política por parte do governo é que eles vêm recolher a opinião dos sindicatos. Este é um problema que precisa ser colmatado. Em Angola, os sindicatos é que têm que ir ao encontro dos trabalhadores, ainda não existe cultura por parte dos trabalhadores para se inscreverem num sindicato da área, logo que começam a trabalhar.

- Temos projectos para criar um boletim mensal ou trimestral de informação. Estamos ainda a pedir patrocínios, porque em termos financeiros não estamos capacitados para isso, vivemos tempos muito difíceis. As centrais sindicais em Angola não têm grande autonomia, mas se concretizarmos este projecto será um grande passo dado no sindicalismo angolano. O objectivo é que os trabalhadores saibam o que as centrais sindicais fazem, por isso é necessário que haja um boletim de informação.

3. *Quantos sindicatos estão filiados nesta central sindical? Enumere alguns?*

- Como já referi, temos sindicatos nacionais e provinciais. Os nacionais são: o sindicato dos jornalistas de Angola, o sindicato dos professores, o sindicato da saúde, o sindicato da função pública, o sindicato dos professores do ensino superior e o sindicato dos trabalhadores não docentes da universidade Agostinho Neto. Como sindicatos provinciais temos: o sindicato do comércio hoteleiro e turismo, o sindicato de segurança privada e prestação de serviços, o sindicato de geologia e minas, o sindicato dos trabalhadores ferroviários de Angola, o sindicato do café e o sindicato dos transportes.

4. *Qual o papel do sindicato na resolução de um conflito de trabalho, ou seja, qual o procedimento adoptado nestas situações?*

- O sindicato é por dever um advogado e, como tal, nunca rejeitam o pedido de um trabalhador, quer seja filiado ou não. O sindicato representa sempre o trabalhador velando pelos seus interesses.
- Quando nos deparamos com um conflito laboral, damos primazia ao diálogo social, vamos ao encontro das empresas e levamos as preocupações dos trabalhadores e na base do diálogo tentamos resolver a questão. Preferimos sempre a via graciosa. Também temos outra via, que corresponde à litigiosa caso a via negocial não resulte. Em média, os conflitos são logo dirimidos pela via negocial. Também temos outros conflitos, que são aqueles que as centrais sindicais enfrentam perante o Estado, e estes só se resolvem tendo como base o diálogo.

5. *Qual o protagonismo dos Sindicatos Angolanos na justiça e nos processos Laborais?*

- Nós procuramos sempre denunciar e acompanhar as situações de violações dos direitos dos trabalhadores e apresentamos soluções junto do Estado para melhorar a vida destes. O protagonismo é a nossa presença e discussão, para solucionar este tipo de problema. A nível do Estado possuímos um órgão, que é o conselho nacional de concertação social, onde se fazem presentes os representantes dos trabalhadores, das empresas e do estado. Neste encontro, os representantes sentam-se à mesma mesa para discutir aspectos gerais da política de governação do país, apelando à vertente económica, social e educativa. Este órgão não funciona há mais de um ano, e apesar de o Presidente da República ter manifestado o desejo de ver logo retomada esta estrutura, o facto é que até hoje não está activa. É importante afirmar que o nosso protagonismo não passa só pela discussão a nível interno. As centrais sindicais têm a prerrogativa de reclamar junto da OIT, sobre determinados comportamentos do governo quando não cumpre com as convenções ratificadas.

6. Na sua opinião, tipo de problemas fomentam mais os conflitos de trabalho?

- Os problemas que mais fomentam os conflitos de trabalho relacionam-se com o não pagamento do salário no dia e na hora certa, a falta de pagamento dos subsídios, a discriminação no emprego e o despedimento do trabalhador. Encontramos também outras razões de conflito, tais como o estabelecimento do horário sem conhecimento das organizações sindicais, a estipulação do salário sem o conhecimento dos sindicatos, entre outras. A lei sindical dá-nos esta prerrogativa de participamos na gestão administrativa e de recursos humanos de qualquer empresa. São problemas, também, a tomada de medidas disciplinares arbitrárias nas empresas, enfim, uma gama de conflitos que resultam da falta de respeito por parte dos empregadores.
- Por exemplo, o caso Wapo não se admite em lado nenhum. Em condições normais, o tribunal tinha o dever de penhorar os bens da Wapo para salvaguardar os direitos dos trabalhadores, mas nada fez, portanto, até hoje muitos trabalhadores não receberam a indemnização. Até um documento normal de execução leva anos num tribunal e houve e intromissão política no caso.

7. Que tipo de relação mantêm com a OIT e outras estruturas internacionais activas no domínio laboral?

- A CGSILA é membro da OIT desde a sua criação, e participa anualmente das conferências e em todas as formações realizadas por esta, e outras actividades que a OIT realiza tanto em Angola como no estrangeiro. Somos membros da organização mundial contra a tortura, membros da maior central dos sindicatos Independentes do mundo, com sede em Bruxelas (CCI) e Membro fundador das centrais sindicais da CPLP (CGP).
- Mantemos relação com congéneres africanas, nomeadamente a central de Cabo Verde, de São Tomé e Príncipe, Guiné-Bissau, Congo Democrático, Sindicatos Americanos e Belgas.

8. O que deve ser feito para melhoraria do sistema de justiça laboral Angolano?

- As políticas de investimento carecem sempre de uma consulta dos parceiros sociais, só que hoje isso não acontece e o que me parece é que o país está a estagnar. Nós não seremos um país desenvolvido se não apostarmos na produção interna, no sector agrícola pois, este alimenta o sector industrial. Em Angola passa-se o inverso, importa-se matéria-prima, quando não seria necessário se apostássemos na produção nacional, porque a importação fica sempre mais cara. É preciso mudar as políticas de segurança e providência dos trabalhadores, o órgão responsável não está a mostrar capacidade para responder aos desafios actuais. O instituto diz que não assume a reforma dos trabalhadores da década de 90, porque nessa altura o dinheiro era encaminhado directamente para os cofres do Estado.
- A nova lei de base da segurança social assume determinados mecanismos que na prática não se verificam, porque não há capacidade, nomeadamente, subsídio de maternidade e morte. Estamos preocupados com o problema dos hospitais, os trabalhadores têm que percorrer ainda longas distâncias para serem atendidos. Os investimentos na área da saúde não acompanham o crescimento da taxa de natalidade. É preciso investir na justiça, de modo a melhorar a celeridade processual.
- É necessário que a população deixe de pensar que o país está nas mãos de algumas pessoas. A solução passa pela mudança de consciência, as leis têm que servir os cidadãos e não os Governantes. Apesar da acção das centrais Sindicais ser incisiva, a mudança de mentalidade está a tardar. Os partidos políticos em Angola ainda influenciam a actividade dos sindicatos, fruto disso é o facto de muitos sindicatos principalmente da função pública desaparecerem por causa da intromissão do Governo. É urgente acabar com esse tipo de comportamentos. Tenho fé e acredito que existe vontade política nesse sentido.

Fim: 13 horas e 30 minutos.

A Entrevistadora

Liudmila Trigueiros

ANEXO IX – ENTREVISTA À UNTA CENTRAL SINDICAL

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho: Caso Wapo

Local: UNTA-CS Central Sindical – Luanda

Data: 20.05.10

Entrevistado: Sindicalista

1. Como está organizada e estruturada a Unta - Confederação sindical?

- A Unta-CS é uma associação sindical de âmbito nacional, de nível superior e com personalidade jurídica própria, de carácter voluntária e aberta a todas as associações Sindicais dos demais níveis. A Unta estrutura-se em Sindicatos; uniões de Sindicatos e Federações de Sindicatos ou Sindicatos Nacionais Profissionais.
- Esta confederação organiza-se com base nos seus princípios e também nas decisões tomadas nos Congressos. Segue a seguinte hierarquia de órgãos: Congresso; Conselho Confederado; Secretário-geral; Comissão Executiva Nacional; Secretário da Comissão Executiva Nacional; Conselho Fiscal e de Controlo e o Conselho de Disciplina.

2. Quais as estratégias para promover os direitos e deveres dos trabalhadores, que políticas, que tipo de actividades realizam?

- A estratégia da Unta para a promoção dos direitos dos trabalhadores passa pela mobilização e organização dos trabalhadores Angolanos no seu engajamento na produção e no trabalho para a melhoria das necessidades básicas da população;
- É necessário fazer um esforço para que em todas as empresas haja organização de trabalhadores e que estes órgãos representativos criem disciplina organizativa nas empresas de forma a reunir com regularidade com os empregadores e ou representantes das empresas;
- Realizar programas que visam gerar emprego e melhorar a remuneração do trabalhador;
- Programas de erradicação e redução da fome e da miséria, ou seja, da pobreza;
- Constituir comissões de higiene e segurança no trabalho, nas quais estejam representantes dos trabalhadores e dos empregadores; realizar, também, jornadas de informação explicando a legislação laboral.

- São basicamente estas as estratégias utilizadas para a promoção dos direitos e deveres dos trabalhadores.

3. *Quantos sindicatos estão filiados nesta central sindical? Enumere alguns.*

- A Unta é a maior central sindical Angolana e tem como base social 79 sindicatos provinciais, 8 Secretariados Provinciais de Sindicatos, 1 da Delegação provincial, 17 das Uniões Provinciais, 2 dos Sindicatos Nacionais e 8 Federações de Sindicatos.
- Estão filiados na UNTA a Federação dos sindicatos de trabalhadores da educação, cultura e desporto; sindicato dos professores, entre outros...

4. *Qual o papel do sindicato na resolução de um conflito de trabalho, ou seja, qual o procedimento adoptado nestas situações?*

- Este papel passa por prestar apoio ao trabalhador, encaminhando-o ao respectivo sindicato e explicando-lhe quais os seus direitos. Posteriormente contacta-se a entidade empregadora e tenta-se chegar a um acordo amigável. Quando não é possível, o processo vai a tribunal. Também informamos a Inspecção Geral do Trabalho e o Ministério do trabalho para que acompanhem também o caso.

5. *Qual o protagonismo dos Sindicatos Angolanos na justiça e nos processos Laborais?*

- A participação dos sindicatos na justiça e nos processos laborais em Angola é bastante complicado de se observar na prática, porque os sindicatos realizam os seus trabalhos diante de um quadro social e económico bastante crítico. Não possuímos capacidades económicas e jurídicas para negociar e fazer frente aos empregadores, portanto, é bastante complicado a luta dos sindicatos angolanos. A solução passa, muitas vezes, por tentar chamar a atenção da população e do governo para as várias violações dos direitos dos trabalhadores.

6. *Na sua opinião, que tipo de problemas fomentam mais os conflitos de trabalho?*

- Os problemas que mais fomentam os conflitos de trabalho são, na minha opinião, os que estão ligados ao salário e pagamento de subsídios. Os nossos trabalhadores ainda sofrem muito, o nível de vida é bastante caro e os salários ainda não se adequam às necessidades dos mesmos, por isso é muito complicado.

7. *Que tipo de relação mantêm com a OIT e outras estruturas internacionais activas no domínio laboral?*

- A UNTA mantém relação com a OIT, onde se faz presente todos os anos para as convenções. Mantém também relação com organizações africanas para o trabalho, centrais Sindicais Europeias como a CGTP de Portugal.

8. O que deve ser feito para melhoraria do sistema de justiça laboral Angolano?

- Na minha opinião, há muita coisa a ser feita. Em primeiro lugar os tribunais precisam de melhorar os seus serviços, porque não é possível que um processo desapareça por três vezes num tribunal, portanto, é preciso mais responsabilidade e seriedade. Os órgãos do governo responsáveis pela fiscalização como a inspecção-geral do trabalho, devem apertar a fiscalização e aplicar multas pesadas aos infractores. Deve tornar-se aplicável a lei da negociação colectiva e reactivar o mecanismo da concertação social. Por fim, era importante alterar a lei sindical, porque limita o trabalho dos Sindicalistas.

Fim: 17 horas e 45 minutos.

A Entrevistadora

Liudmila Trigueiros

ANEXO X – ENTREVISTA AO SINPECMA

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho - Caso Wapo

Local: Instalações do Sindicato Sinpecma

Data: 06 de Julho de 2010

Entrevistado: Sindicalista

1. Como está organizado e estruturado o Sinpecma?

- O sinpecma é um sindicato independente, que anteriormente estava filiado à força sindical, no entanto, acabamos por romper a ligação, por diversas razões. Possuímos um presidente. O nosso sindicato foi aprovado no Diário da República, sendo ainda considerado um sindicato novo, que necessita de amadurecer ideias. Em termos estruturais temos o conselho e o congresso, que correspondem aos órgãos de decisão máxima.
- O sindicato é um órgão de conciliação, que visa a harmonia e a paz social. Apresentamos representações nas províncias de Benguela, Zaire, Cabinda, Kuanza-Sul e Bengo. É nosso desejo alargar o sindicato a nível nacional, transformando-o numa federação, um sindicato independente e autónomo.

2. Quais as estratégias para promover os direitos e deveres dos trabalhadores, que políticas, que tipo de actividades realizam?

- Um dos nossos maiores objectivos passa por munir os representantes de base com capacidades para poderem exercer condignamente a sua actividade. Por outro lado, pretendemos educar para a disciplina no local de trabalho, velar pelo cumprimento das normas e da Lei geral do Trabalho, das leis da negociação colectiva, da lei da greve e da lei sindical. Ainda hoje, em Angola, o cumprimento destas leis parece uma miragem.

3. Quantos sindicatos estão filiados nesta central sindical? Enumere alguns?

- Existem perto de 37 empresas Filiadas neste sindicato, tais como: a Wapo, a Petromar, a Schlumberger, a Prid-Angola e a Haliburton. A maior parte das empresas filiadas pertencem ao ramo petrolífero.

4. Qual o papel do sindicato na resolução de um conflito de trabalho, ou seja, qual o procedimento adoptado nestas situações?

- Dentro das empresas que mencionámos e em outras também, existe uma comissão sindical. A comissão sindical é o órgão de base, que reporta os factos que sucedem na empresa e tem, também, a função de aplicar as orientações que se decidem no conselho nacional. Deste modo, a comissão sindical é o órgão que nos reporta os conflitos que sucedem para que possamos agir imediatamente. Quando nos deparamos com uma situação de conflito laboral, a primeira medida a tomar é estabelecer um contacto inicial com a empresa. Somos defensores da paz social e da conciliação, pelo que optamos sempre pela via diplomática. Quando não é possível resolver o conflito por esta via, informamos as entidades competentes, tais como: a Inspeção Geral do Trabalho e o MAPESS e daí recorremos ao tribunal.

5. Qual o protagonismo dos Sindicatos Angolanos na justiça e nos processos Laborais?

- O sindicato é um órgão representativo que defende os trabalhadores e a sua tentativa de defesa deve, acima de tudo, pautar pela conciliação, visando a paz social, no sentido de satisfazer ambas as partes.
- No caso Wapo, o que se passou foi basicamente o seguinte: a entidade patronal recebeu o caderno reivindicativo e decidiu negociar, ou seja, este estava a ser discutido, no entanto, estava a demorar muito tempo. Tentou-se um contacto com a entidade patronal de forma a chegarmos a um acordo, mas sem sucesso. Os trabalhadores, dentro dos seus direitos, declararam greve e a empresa considerou uma ilicitude, decidindo assim, despedir os trabalhadores. Recorremos desta medida disciplinar aplicada, e ganhamos a causa em tribunal, que ordenou o pagamento dos salários em atraso e a reintegração dos trabalhadores. O problema é que a direcção da empresa não tinha nenhum carácter e levou o caso a um nível pessoal.

6. Na sua opinião, tipo de problemas fomentam mais os conflitos de trabalho?

- Os maiores problemas e os que mais nos preocupam são as ondas despedimentos que têm vindo a ocorrer nas empresas petrolíferas. Se trata de despedimentos colectivos com invocação de justa causa objectiva, e estaria tudo correcto deste modo, no entanto, logo a seguir aos despedimentos a empresa contrata outros trabalhadores. Outra das grandes preocupações relaciona-se com a falta de aumento salarial, enquadramento e reconversão de carreira.

7. *Que tipo de relação mantêm com a OIT e outras estruturas internacionais activas no domínio laboral?*

- Mantemos relação com a federação dos sindicatos Metalúrgicos da África Austral, sediado na África do Sul e com a OIT, e apesar de não participarmos nas conferências anuais, é importante referir que somos conhecidos por essa entidade.

8. *O que deve ser feito para melhoraria do sistema de justiça laboral Angolano?*

- As leis existem em Angola, só não são aplicadas na sua essência. Na nossa opinião, devia existir um maior controlo e as leis deviam aplicar-se tal como são, ao invés de aplicá-las em função de interesses pessoais.
- Há também necessidade da existência de um órgão de protecção do trabalho, que funcione correctamente, ou seja, devia haver uma reestruturação no sistema. Por outro lado, a lei sindical não está enriquecida, não se adequa e nem se enquadra na nossa realidade social, precisa ser alterada.
- Devia ser permitida a participação dos sindicatos independentes no sistema nacional de concertação social, o que não é. Há também necessidade de haver uma concertação a nível sindical, todavia, todas as tentativas que realizamos têm-se mostrado infrutíferas, porque os interesses pessoais falam mais alto que os interesses sindicais. Tudo isso só acontece em Angola, é essencial mudar as mentalidades.

Fim: 15 horas e 00 minutos.

A Entrevistadora

Liudmila Trigueiros

ANEXO X – 2.^a ENTREVISTA AO SINPECMA

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho: Caso Wapo

Local: Instalações do Sindicato Sinpecma

Data: 06 de Julho de 2010

Entrevistado: Secretária do Sindicato

1. Como está organizado e estruturado o Sinpecma?

- Como deve saber, os sindicatos são regidos por um estatuto e, neste momento, o nosso estatuto encontrasse aprovado em Diário da República.
- O órgão mais alto da nossa organização é o congresso, que é realizado de quatro em quatro anos e, durante estes intervalos, o conselho nacional é o órgão intermédio que intervém e é realizado de seis em seis meses. Temos, em seguida, uma presidência e uma vice-presidência e, dentro do conselho nacional, temos o Secretariado Nacional, que é o órgão executivo que dá cumprimento às políticas do sindicato e tratamento com os trabalhadores.
- Ainda detemos mais três órgãos que são: o secretariado permanente do conselho nacional; a comissão de auditoria e contas e a comissão de disciplina e controlo dos quadros sindicais. Os delegados são todos os primeiros secretários das comissões de empresa.
- Neste local funcionam, neste momento, as comissões e o secretariado nacional. Temos delegações em algumas províncias, com um delegado ou um representante sindical com estrutura e alguns funcionários para prestar o apoio necessário aos trabalhadores.

2. Quais as estratégias para promover os direitos e deveres dos trabalhadores, que políticas, que tipo de actividades realizam?

- As nossas estratégias têm sido, em primeira mão, fazer cumprir a legislação que o país nos oferece e o nosso objectivo principal é defender os trabalhadores. Debatemo-nos diariamente com situações de empresas a praticar actos de desobediência à lei, e temos a obrigação de denunciar estas situações aos órgãos de tutela e representativos, com os quais estabelecemos parcerias e não só, designadamente a Inspecção Geral do Trabalho e o MAPESS.
- Realizámos o nosso terceiro congresso, no qual se determinaram algumas decisões que foram ratificadas no conselho nacional. Uma das grandes estratégias é munir os nossos representantes de

instrumentos para poderem desempenhar as suas actividades como elementos sindicais. Primamos também pela disciplina dos trabalhadores, e temos o objectivo de estender o sindicato a nível nacional, apesar de já termos representações em algumas províncias.

- No futuro pensamos transformar o sindicato numa federação, porque neste momento somos um sindicato independente, não estamos filiados em nenhuma central sindical. Fomos uns dos fundadores da Força Sindical, mas devido a algumas situações que do nosso ponto de vista não estavam a ser bem encaminhadas, dissolvemos a parceria, porque não encontrávamos o suporte que precisávamos.

3. *Quantas são as empresas que estão filiadas neste sindicato? Enumere algumas.*

- Em primeiro lugar, consultamos a empresa e depois forma-se a comissão sindical, e só aí é que se tornam filiados do sindicato. Portanto, a maioria das empresas que estão filiadas no nosso sindicato são do ramo petrolífero, por volta de 37 empresas e iguais comissões sindicais, nomeadamente, a Wapo, a Petromar; Schlumberger; Prid Angola, Haliburton; Spin.

4. *Qual o papel do sindicato na resolução de um conflito de trabalho, ou seja, qual o procedimento adoptado nestas situações?*

- A comissão sindical é o nosso representante de base, ou seja, o sindicato está no topo e as comissões sindicais estão nas empresas. Os sindicatos enviam as orientações para as comissões sindicais e, normalmente, estas orientações saem do conselho nacional; a comissão sindical filtra diariamente os problemas e as possíveis soluções e remetem-nos para nós.
- Nós analisamos e damos o seguimento normal ao assunto, discutimos os benefícios com as empresas, e não apenas para os trabalhadores filiados e que pagam as cotas, ou seja, negociamos para um bem geral.

5. *Qual o protagonismo dos Sindicatos Angolanos na justiça e nos processos Laborais?*

- O sindicato não é um órgão repreensivo, mas sim um órgão de compreensão e de fiscalização, sobretudo nos locais onde a lei não é aplicada, então nós estamos lá para fazer o nosso papel. De uma forma geral, nós tentamos estreitar e estabelecer parcerias com as comissões nas empresas, no sentido de haver harmonia em prol da paz social. Fazemos de tudo, damos o apoio necessário aos trabalhadores e acompanhamos de perto toda a situação em caso de conflito, até à sua resolução.
- Por vezes, torna-se necessário comunicar ou fazer chegar a informação às autoridades máximas do país e nestas situações enviam-se cartas ou utilizam-se os órgãos de comunicação Social.
- No fundo, este é literalmente o pão de cada dia do sindicato...solicitamos um encontro inicial com a empresa e a comissão sindical, e a título de parceiros procura aconselhar as partes a ultrapassar a questão. Nos casos em que a nossa opinião não é acatada, consultamos sempre os órgãos de tutela

do Estado relativamente ao sector de trabalho, por exemplo, o Ministério dos Petróleos e também a IGT. Depois, quando não se encontra solução por via do diálogo, encaminhamos o processo ao Tribunal.

6. Na sua opinião, que tipo de problemas fomentam mais os conflitos de trabalho?

- Os problemas que mais fomentam os conflitos de trabalho no meu entender são: falta de pagamento de salários e salários não adequados à realidade social. Ultimamente recebemos muitas queixas de despedimentos colectivos nas empresas petrolíferas, muitas vezes sem invocar qualquer fundamento. Por exemplo, empresas como a Haliburton despedem massivamente os trabalhadores, invocando a crise económica mundial, entretanto, logo a seguir contratam outros trabalhadores violando, deste modo, o direito de preferência dos trabalhadores despedidos.
- Por outro lado, a falta de enquadramento e reconversão na carreira e falta de condições de trabalho.

7. Que tipo de relação mantém com a OIT e outras estruturas internacionais activas no domínio laboral?

- Essa é uma das questões que nos tem preocupado porque ainda somos, praticamente, um sindicato independente muito jovem e estamos a dar alguns passos lentamente. No entanto, já mantemos relações com a FITIM, que é uma Federação Regional dos Trabalhadores Metalúrgicos da África e estão sediados na África do Sul.
- Quanto à OIT, nós ainda não estamos filiados, mas esperamos dentro de pouco tempo estabelecer essa ligação. Entretanto, participamos mediante convite em eventos de formação de várias Federações sindicais.

8. O que deve ser feito para melhoraria do sistema de justiça laboral Angolano?

- Nós julgamos que o MAPESS deve ter um papel mais rígido, controlando e aplicando multas rígidas a quem viole as normas laborais. Sentimos que o Ministério e a Inspeção Geral do Trabalho não têm um papel activo na sociedade.
- Estamos a tentar marcar uma reunião com a Ordem dos advogados de Angola, pois consideramos que os assistentes jurídicos nas empresas não desempenham o papel que lhes compete, como profissionais. Não consigo imaginar, por exemplo, que uma pessoa com formação jurídica permita que a empresa cometa determinadas atrocidades.
- Precisamos de ter mais honestidade e profissionalismo, caso contrário vão continuar a surgir este tipo de problemas. Foi por causa desta situação que surgiu o caso Wapo, precisamente por falta de honestidade e cumprimento de normas laborais, bem como da arrogância e falta de carácter de

alguns gestores. Só para ter noção de como funciona a nossa justiça, no caso Wapo, falta ainda o pagamento da indemnização dos trabalhadores da segurança e da creche.

- Entretanto o conflito passou, hoje a Wapo tem uma nova gestão com a qual já estabelecemos contacto, mostrando-se disponível a colaborar e a resolver os problemas que os trabalhadores ainda têm pendentes com a empresa.
- Precisamos de um órgão administrativo repreensivo e com autonomia, de forma a controlar as situações de violações da Lei Geral do Trabalho. O problema não está nas leis por si só, mas sim, no cumprimento e aplicabilidade das normas legais. Precisamos, todavia, de mais magistrados de forma a descentralizar o órgão de conciliação de conflito no tribunal porque o processo laboral que foi criado com o objectivo de ser célere devido à sua especificidade, tornou-se num processo normal.
- A lei sindical precisa ser alterada. Porque o sindicato não tem nenhum poder com esta lei, se observarmos, por exemplo, um sindicato Francês, percebemos que este sindicato tem poderes, e é um verdadeiro órgão de negociação e fazem-no directamente com o Estado, aqui em Angola isso é uma utopia. A própria Lei Geral do trabalho também deve ser enriquecida, hoje fica muito afastada da realidade social.

Fim: 15 horas e 00 minutos.

A Entrevistadora

Liudmila Trigueiros

ANEXO XII – ENTREVISTA À INSPECÇÃO GERAL DO TRABALHO

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho - Caso Wapo

Local: Inspeção Geral do Trabalho – Luanda

Entrevistado: Inspector

Data: 03.05.10

No dia 03 de Maio de 2010, nos Escritórios da Inspeção Geral do Trabalho, entrevistei um Inspector Sénior da Inspeção-Geral do trabalho, que respondeu a algumas questões sobre o funcionamento da sua área de actividade.

1. Como está organizada a Inspeção Geral do Trabalho, sua estrutura e funções

- A Inspeção Geral do Trabalho em Angola é parte integrante do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, dependendo estritamente deste órgão. Relativamente aos objectivos práticos da Inspeção, estes passam basicamente por exercer funções de carácter informativo, pedagógico, orientador e coercivo. Esta última mediante aplicação de multas nos termos do decreto-lei nº11/03 de 11 de Março.
- Este órgão tem uma secção de informação, que visa fornecer documentação aos empresários e trabalhadores, tem também um serviço de atendimento telefónico em horário Laboral, sendo que este serviço é gratuito. Quanto à função pedagógica, esta está relacionada com a programação e realização de palestras com conteúdos informativos.
- Relativamente à função Orientadora, esta relaciona-se com a detecção de alguma irregularidade durante uma visita, com o aconselhamento e orientação para que a lacuna ou a irregularidade seja sanada dentro do prazo concedido. É importante também referir, que isso só acontece se a irregularidade em causa não for de grande gravidade, porque se assim o for a actividade é encerrada até que se resolva o problema.
- No que respeita à função Coerciva, esta tem como principal papel a aplicação de multas por violação das normas vigentes no País, e são aplicadas de acordo com o regime previsto no decreto-lei nº 11/03 de Março.

- No âmbito da fiscalização e actuação da inspecção-geral do trabalho, os inspectores actuam tendo em conta os seus estatutos e mediante trabalhos que são programados inicialmente ou realizados mediante denúncia de um particular.
 - Em muitos casos, quando actuam em empresas e detectam que no exercício da actividade a empresa põe em perigo a saúde dos trabalhadores, se tratar de uma situação mínima, ou seja, de fácil resolução recomenda-se ao empregador resolver o problema, caso se trate de uma infracção grave isto obriga ao pagamento de uma multa por violação das normas, como por exemplo nos casos de Falta de seguro de acidentes de trabalho, contribuição à Segurança Social, entre outros...
2. ***Quais os mecanismos e políticas utilizadas para combater os diversos tipos de violação da legislação em vigor?***
- Para além das medidas coercivas, que já referi, a Inspeção Geral do Trabalho organiza palestras em empresas e colectivos de trabalhadores, e levam consigo material de propaganda para informação e distribuição aos trabalhadores. Os trabalhos realizados surgem por iniciativa das empresas, como também das centrais sindicais, mas a grande maioria surge em função daquilo que é a actividade da Inspeção Geral do Trabalho, pois, quando está programada uma jornada informativa e inspectiva é isso que fazem.
3. ***Qual a realidade do Trabalho em Angola? O que mais fomenta os Conflitos de trabalho?***
- A realidade do trabalho em Angola é ainda complicada em comparação com muitos países de África, porque no meu ver, existe um problema de cultura, analfabetismo, qualificação dos trabalhadores, que dificulta o bom andamento do direito laboral no País.
 - Já relativamente às preocupações que mais fomentam os conflitos de trabalho, penso que é o salário, porque tudo depende de um bom salário. Todavia, é preciso que esta iniciativa parta do topo, ou seja, mediante a aprovação de um salário mínimo nacional justo, que se adeque à realidade social do país. Por outro lado, é preciso que se contrate mais magistrados para resolvermos o problema da celeridade processual.
4. ***A inspecção Geral do trabalho está filiada nalgum organismo internacional sobre o trabalho?***
- A inspeção Geral do Trabalho, juntamente com o Ministério da Administração Pública Emprego e Segurança Social estão ligados à Organização Internacional do trabalho e, para além das convenções que Angola tem ratificado, participam sempre nas conferências anuais da OIT, mantêm também acordos bilaterais com outros países como o Brasil, Portugal e a CPLP. É por isso de elevada importância que o Governo angolano cumpra com os compromissos assumidos diante destas entidades.

Fim: 12:15 minutos.

A Entrevistadora:

Liudmila Trigueiros

ANEXO XIII – ENTREVISTA À WAPO

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho: Caso Wapo

Local: Edifício sede da Sonangol EP.

Data: 24 de Março de 2010

Entrevistado: Ex. Director Jurídico da Wapo

No dia 24 de Novembro, entrevistei o ex director jurídico da wapo, jurista, que esteve afecto à empresa na altura em que despoletou a situação de conflito de trabalho. Hoje, fruto de muitas situações, teve que abandonar a Wapo e continua a exercer a função Jurídica numa outra empresa. Optei por realizar todas as entrevistas de modo que fluíssem naturalmente com uma ordem de ideias, mas sem assumir um carácter de inquirição, ou seja, de forma a deixar o entrevistado à vontade para falar do assunto que é objecto de entrevista. Assim sendo, as questões colocadas e as respostas obtidas nesta entrevista foram as seguintes:

1. *Há quanto tempo Trabalha na Wapo? Tem Experiência de trabalho obtida numa outra empresa?*

- Sou trabalhador efectivo numa empresa petrolífera, estive apenas em comissão de serviço na Wapo durante 3 anos. Logo, obtive quase toda a minha experiência de trabalho na empresa da qual sou quadro.

2. *Caracterize a Wapo e diga como é, ou foi a Gestão de pessoas na Empresa.*

- A Wapo, Angola Gestão e Serviços Lda., é uma empresa Angolana de capitais Públicos e Privados, sendo a Sonangol representante da parte pública com 35% das acções e um grupo francês que detinha na altura 65% do capital. O objectivo principal desta Empresa consiste na prestação de serviços ao sector petrolífero.
- Todavia, devido aos problemas de gestão, aliados ao conflito de trabalho pelo qual a empresa passou, a Sonangol vendeu as suas acções, sendo que, hoje é um grupo Indiano a liderar a empresa.

3. *Como surgiu concretamente o Conflito de trabalho?*

- Do quadro dos trabalhadores da empresa, faziam parte trabalhadores Angolanos e expatriados (franceses). Os trabalhadores Angolanos não estavam satisfeitos com os salários que auferiam, pois estes salários eram quatro vezes inferiores, comparativamente com o que os trabalhadores expatriados recebiam, mesmo tratando-se de tarefas e trabalhos iguais. Foi neste sentido, que os trabalhadores apresentaram à Direcção da empresa um caderno reivindicativo, com uma proposta salarial e melhoria de algumas condições de trabalho.
- A Empresa recebeu o referido caderno reivindicativo e estava já a tratar de tudo para que o mesmo fosse discutido pelos trabalhadores e pela empresa em tempo oportuno, inclusive na altura da greve as partes já estavam em negociação, embora não tivessem chegado ainda, a uma decisão.
- Entretanto, o que fez mesmo despoletar a situação de greve, foi o facto de o Secretário-geral da comissão sindical dos trabalhadores da Wapo ter sido despedido. Este líder ausentou-se do trabalho por mais de três dias seguidos sem justificação, e nos termos dos artigos 48.º, 49.º, 50.º e 160.º da Lei Geral do Trabalho foi-lhe instaurado um processo disciplinar, que culminou com o seu despedimento.
- Entretanto, o referido líder insatisfeito com a situação, instou os trabalhadores Angolanos a apresentarem um caderno reivindicativo e a entrarem em greve. E assim aconteceu: cerca de 100 trabalhadores aderiram à greve. O líder da comissão sindical era uma pessoa perita em agitação política e agiu de má fé com estes actos de retaliação, tudo porque foi despedido.
- A Empresa considerou a greve ilegal, motivada apenas pelas más intenções de um trabalhador, uma vez que o caderno reivindicativo estava a ser analisado e negociado, pelo que não existia problema nenhum... tendo em conta que a empresa se mostrou disponível a aumentar os salários dos trabalhadores e ainda nem tinha sido tomada uma decisão. Tendo considerado a manifestação dos trabalhadores ilegal, a Empresa decidiu despedir os trabalhadores por faltas injustificadas, argumentado que havia justa causa para o efeito.
- Seguindo esta linha, os trabalhadores instauraram uma acção contra a Empresa, decorria o ano de 2001 e o processo estendeu-se até 2002, porque passou pelo Tribunal da Relação e foi até ao Supremo Tribunal de Justiça, ou seja, durou cerca de 14 meses. É certo que este foi bastante mediatizado, embora, e é importante realçar que os meios de comunicação social, não tinham a informação correcta do caso e muita informação que foi veiculada não passava de simples especulação.
- Quanto à decisão, o tribunal deu como procedente a acção dos trabalhadores e condenou a Empresa no seguinte: pagamento dos salários dos trabalhadores durante os meses em que decorreu a greve (14 meses) e reintegração dos mesmos.
- Cerca de 60% dos manifestantes foram reintegrados. Outros, por seu lado, aceitaram negociar uma rescisão amigável. No decurso do processo judicial, a empresa delegou alguns serviços para

colmatar a lacuna que os trabalhadores envolvidos na greve deixaram. No entanto, esta não foi de maneira nenhuma a razão para não serem readmitidos alguns dos trabalhadores, como especulavam na altura alguns jornais, mas sim, porque muitos optaram pela indemnização em detrimento da reintegração.

4. *A Empresa cumpria com a legislação em Vigor na altura?*

- A Empresa sempre cumpriu com as normas, nomeadamente, com a Lei Geral do Trabalho e a constituição da República de Angola. Respeitou sempre a Lei Sindical, tanto que, existia uma comissão sindical na empresa e ocorriam reuniões Constantes com a presença de representantes da empresa e dos trabalhadores.
- Para terminar, esta situação só teve a repercussão que teve, porque os autores sabiam que estavam em jogo grandes quantias, uma vez que a empresa tinha como accionistas grandes grupos, que são líderes no mercado angolano, como por exemplo a Sonangol. Acredito que houve um conluio entre os trabalhadores, advogados e magistrados do Ministério Público, uma vez que todos tinham interesses no processo, porque envolvia milhões de dólares.

5. *A empresa está filiada na AIA (Associação Industrial Angolana) ou numa outra associação de Empresas em Angola?*

- Durante o tempo em que lá estive e até hoje, não tive conhecimento de nenhuma participação da Wapo neste tipo de Associações, por isso não posso precisar se participa ou não.

6. *Na sua opinião, que tipo de Problemas fomentam mais os conflitos de trabalho e o que deveria ser feito para melhorarmos sistema de administração de justiça Laboral?*

- Na minha humilde opinião, os problemas que mais fomentam os conflitos de trabalho em Angola estão relacionados, na sua maioria, com o aumento salarial, tendo em conta que o nível de vida no país ainda é muito caro e o salário é baixo.
- Por outro lado, é necessário que se faça muito para que a justiça laboral melhore. Desde logo, no que concerne a celeridade processual, que implica a formação e contratação de mais magistrados judiciais, e não só, é preciso também que os órgãos de direito procurem apertar e acentuar a fiscalização às empresas, bem como também realizar campanhas de informação, para que os trabalhadores conheçam os seus direitos e deveres.
- OBS: No fim da entrevista, o entrevistado indicou alguns nomes de pessoas que faziam parte da direcção da Wapo na altura, para possíveis entrevistas

Fim: 15:45 minutos

A Entrevistadora:

Liudmila Trigueiros

ANEXO XIV – ENTREVISTA À WAPO

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho - O Caso Wapo

Local: Instalações da Wapo

Data: 12.05.10

Entrevistado: Ex. Director de Recursos Humanos da Wapo

Na data acima indicada realizei uma entrevista ao Ex. Director geral adjunto para os Recursos Humanos da Wapo. O entrevistado mostrou-se bastante à vontade para falar sobre o caso e disse que se sentia honrado em colaborar numa tese de mestrado.

1. Há quanto tempo trabalha na Wapo e qual a seu percurso profissional antes desta Empresa?

- Trabalhei na Wapo durante nove anos. Antes de trabalhar na Wapo, já tinha experiência de trabalho com recursos humanos, obtida noutra empresa onde trabalhei durante catorze anos, a Fina Petróleos, uma empresa também ligada ao sector petrolífero, onde entrei a trabalhar como arquivista e progridi até ao cargo de chefe de serviços de recursos humanos.
- Deixei a Fina Petróleos por vontade pessoal, pois tinha o objectivo de dar sequência a minha formação académica, sendo que já estava no segundo ano do curso de Economia da Faculdade Agostinho Neto.
- Trabalhei na EPAL (Empresa Pública de Abastecimento de Água) durante cinco anos (1991-1996), e aí como chefe do departamento de Recursos Humanos. Situação parecida aconteceu na Sodispal, uma Empresa de Distribuição alimentícia. Resumindo, tenho cerca de trinta e três anos de experiência de trabalho na área de Recursos Humanos.

2. Como tem sido ou foi a gestão de pessoal na Wapo?

- É importante salientar que nunca tive dificuldades nas empresas em que trabalhei como gestor de recursos Humanos. Todavia, no que diz respeito à Wapo inicialmente a gestão de pessoal era bastante precária. Desde logo, pela falta de infra-estruturas, o que impedia que os técnicos de várias áreas trabalhassem condignamente. Os trabalhadores, no geral, não tinham boas condições

de trabalho e a empresa só vigorava com as orientações expressas do Presidente do Conselho de administração e nada mais, pois, no início este não era aberto a diálogos com os trabalhadores.

3. A empresa cumpria com a legislação Laboral em vigor na altura?

- A Wapo nunca cumpriu e acredito que até hoje não cumpre com muitas estipulações previstas na Lei Geral do Trabalho e na Constituição da República, nomeadamente, normas relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho, pagamento de subsídios de férias, de natal, direitos sociais, assistência médica, entre outros...

4. Como surgiu concretamente o conflito?

- Relativamente à greve da Wapo, posso afirmar que só foi despoletada porque os trabalhadores estavam cansados, havia uma grande discrepância em termos salariais entre trabalhadores nacionais e estrangeiros, ou seja, o salário de oito expatriados perfaziam o salário de todos os trabalhadores da empresa durante doze meses.
- Por outro lado, na altura em que fui contratado já existia uma comissão sindical na empresa e tinha a seguinte metodologia: no âmbito das negociações com os trabalhadores tendo em conta o caderno reivindicativo apresentado, havia um encontro semanal com a estrutura sindical, às segundas e sextas-feiras, onde os membros da comissão sindical se inteiravam dos assuntos ligados aos processos laborais, discutia-se também o caderno reivindicativo e no final das reuniões era lavrada uma acta.
- Nos encontros habituais a comissão sindical discutia a elaboração de uma nova tabela salarial, pelo facto dos salários na empresa serem bastante desproporcionais. Esta situação surge desde que a Wapo foi criada, pois, muitos trabalhadores contratados para trabalhar na Wapo tinham vindo de outras empresas também ligadas ao ramo petrolífero, como por exemplo a Fina Petróleos e a Sonangol e quando foram transferidos todos mantiveram os salários altos que auferiam nas antigas empresas. O grande problema está ligado ao facto de não existir uma tabela salarial que fosse seguida a risca, porque a Wapo contratou outros trabalhadores, mas estes últimos acabaram por ter outro tipo de salário.
- Entre a comissão sindical e o Representante da Empresa ocorreu um desentendimento, ou seja, a estrutura sindical entendeu que a empresa não estava disposta a satisfazer os interesses dos trabalhadores e, portanto, como não chegavam a um acordo declararam Greve.
- O secretário da comissão sindical tinha sido despedido porque foi-lhe instaurado um processo disciplinar por não usar o uniforme da empresa. No entanto, o mesmo já tinha apresentado um justificativo médico em que constava a sua impossibilidade de usar o uniforme devido ao tipo de tecido que lhe causava alergias. Na minha opinião houve má-fé por parte da direcção da empresa

ao tomar este tipo de medida, e esta talvez tenha sido realizada no sentido de intimidar os trabalhadores.

- Quando os trabalhadores intentaram a acção para recorrer da medida disciplinar de despedimento colectivo, a empresa foi chamada para uma tentativa de conciliação, mas nesta audiência simplesmente não aceitou negociar e insistiu que todos trabalhadores estavam despedidos sem mais conversas.
- Depois desta audiência, a entidade patronal solicitou ao chefe de departamento que fosse falar com o Juiz que redigia a causa, para saber junto deste o que deveria fazer para que todos os trabalhadores fossem de facto despedidos sem problemas e sem pagamento de indemnização.
- Eu, na qualidade de chefe de Recursos Humanos, cumpri essa missão e, entretanto, o juiz aconselhou-os apenas a pagar a devida indemnização aos trabalhadores e a realizar com estes um acordo amigável para rescisão do contrato de trabalho, caso não quisessem de facto readmitir os trabalhadores.
- O conselho do Juiz não agradou a empresa, que considerou uma humilhação celebrar um acordo com os trabalhadores, pelo que continuou com a sua posição, invocando despedimento por justa causa, uma vez que consideravam a greve ilegal.
- Considero que a direcção geral da Empresa, na altura, não era experiente o suficiente na matéria de gestão de pessoas. Sublinho o seguinte: o antigo Director Geral, antes da sua partida, estava disposto a negociar mas fora incentivado a não o fazer pelo director Jurídico da Empresa, o que na minha opinião é uma grande vergonha.

5. Recebiam Visitas frequente da Inspeção Geral do Trabalho?

- É de salientar que a direcção da empresa ignorava na maior parte das vezes a Lei Geral do Trabalho de Angola, uma vez que preocupava-se mais em conseguir o dinheiro e activos para empresa do que propriamente em dar melhores condições aos trabalhadores.
- Durante o tempo em que estive na Wapo, a Inspeção Geral do Trabalho nunca fez uma visita e nem sequer fez qualquer tipo de fiscalização. A Wapo nunca assinou nenhum acordo de empresa nem possuía um seguro de vida para os trabalhadores, irregularidades que não deviam ser admitidas.
- Actualmente, o Salário na Wapo ainda não corresponde às necessidades actuais dos trabalhadores, uma vez que não é adequado, tendo em conta que o nível de vida em Angola é muito caro. Hoje, ainda existem situações discriminatórias dentro da empresa, como por exemplo: existe um refeitório para angolanos e outro para os trabalhadores expatriados.
- As condições de trabalho, que eram péssimas, já melhoraram significativamente em termos de instalações e isso é de louvar, por isso nem tudo corre mal na Wapo.

6. Houve despedimentos sem justa Causa, como relataram alguns jornalistas?

- Muito antes da greve, a Empresa despediu muitos trabalhadores sem justa causa, invocando caducidade do contrato, o que em muitos casos não correspondia à verdade, uma vez que o prazo para se declarar a caducidade do contrato já tinha cessado. Mas nada se podia fazer, simplesmente cumprir ordens superiores.

7. Estão Filiados em alguma associação de Empregadores ou empresas de Angola?

- A Wapo não faz parte de nada e nem sequer se interessa por estas coisas, está apenas preocupada com os activos que a empresa deve ganhar.

8. Na sua Opinião, o que deveria ser feito para melhorarmos o sistema de administração de justiça?

- Para começar a melhorar o nosso sistema laboral, deve-se em primeiro lugar, formar o pessoal (a Wapo nunca formou os seus trabalhadores, preferiam sempre contratar mão de obra expatriada do que formar); em segundo lugar, deve-se melhorar os salários, melhorar os serviços sociais Básicos afectos à maior parte das empresas. É importante não esquecer deve haver uma maior fiscalização as empresas por parte do Estado e maior seriedade e sentido de responsabilidade por parte dos órgãos de Gestão.
- OBS: No fim da entrevista, indicou alguns trabalhadores envolvidos no caso de Conflito em análise, que poderiam ser ouvidos e acrescentar mais informação ao caso.

Fim: 13:00 Horas

A Entrevistadora:

Liudmila Trigueiros

ANEXO V – ENTREVISTA AO TRABALHADOR DA WAPO

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho - Caso Wapo

Local: Mutamba – Luanda

Data: 20.05.10

Entrevistado: Trabalhador da Wapo

1. Qual é o seu percurso profissional e qual é a sua relação com a wapo?

- A minha experiência profissional já é considerável. Primeiro comecei a trabalhar no Ministério dos Petróleos, depois trabalhei na Elf e na Total. Em Agosto de 1997 em função da venda do departamento em que estávamos inseridos, fomos transferidos para a Wapo. Sempre tive uma boa relação laboral com os meus superiores hierárquicos e também com a empresa, e nunca sofri um único processo disciplinar antes de entrar na Wapo.
- Quando fomos transferidos, informaram-nos que iríamos manter os mesmos direitos que tínhamos na Elf, por exemplo: pagamento de horas extras, assistência médica, subsídio de óbito, entre outros. No princípio do contrato de trabalho com a Wapo, a empresa pagou alguns subsídios, depois cancelou sem avisar os trabalhadores.
- A comissão sindical existente na altura escreveu à Presidência da República, que respondeu ou enviou uma notificação, à Direcção Geral da Wapo, mas mais uma vez os trabalhadores não tiveram acesso. A referida comissão sindical foi extinta em Outubro de 2001, porque não representava condignamente os interesses dos trabalhadores, entendia-se que favorecia os sindicatos. A maior parte dos trabalhadores estava filiado ao sindicato «Sinpeqma», Sindicato das indústrias petroquímicas e metalúrgicas de Angola.

2. Como Surgiu concretamente o conflito de Trabalho?

- As razões da greve foram as seguintes: em Abril de 2001 os trabalhadores lutavam pela igualdade salarial, porque o que se constava, é que cada trabalhador transferido tinha direito ao salário que recebia na instituição anterior à Wapo. Muitos dos trabalhadores que a empresa contratou a seguir nem sequer negociaram o contrato, ou seja, a empresa simplesmente impôs um salário, o que causou um grande desequilíbrio entre a massa de trabalhadores, porque tinham salários completamente diferentes, mesmo estando a realizar o mesmo tipo de trabalho.

- Com a criação de uma nova comissão sindical começaram-se novamente as negociações com a empresa para melhoria do sistema de trabalho na empresa e, conseqüentemente, dos direitos dos trabalhadores. Apresentaram para o efeito, um caderno reivindicativo onde constavam os seus anseios, com o qual a empresa aceitou negociar.
- Decorria o mês de Janeiro de 2001, e terminadas as negociações nesta altura, ficou acordado que a partir do dia 1 de Abril do mesmo ano seria aplicada a nova tabela salarial que fora negociada e que satisfazia os interesses de ambas as partes.
- Todavia, para a surpresa de todos os trabalhadores a empresa não cumpriu com o prazo estabelecido, aguardamos de Abril até Junho e nada conseguimos. Perante este facto, os trabalhadores tentaram conversar com a direcção da empresa, mas sem sucesso, e então decidimos declarar greve, que foi marcada para 13 de Novembro de 2001, e assim aconteceu.
- Os guardas não aderiram à greve como veicularam alguns membros da direcção da Empresa, e assim decidiram contratar novos guardas para preencher o lugar daqueles que eles julgavam ter aderido à greve. A comissão de trabalhadores considerou esta acção da empresa como sendo uma retaliação, baseada na má fé de alguns gestores.
- Tudo só aconteceu porque na altura que os trabalhadores terminaram as negociações com a direcção da empresa, surgiu uma nova direcção Geral, e esta última não estava de acordo com as decisões da antiga direcção e não aceitou pagar os valores aos trabalhadores, pelo que, publicou no jornal de Angola uma nova tabela salarial sem sequer consultar os trabalhadores.
- A empresa durante o período de greve contratou outros trabalhadores para preencher o lugar dos trabalhadores em greve. Apenas 197 trabalhadores aderiram à greve, aos quais foi entregue uma declaração de despedimento colectivo, com fundamento no abandono do posto de trabalho. Os trabalhadores recorreram da medida disciplinar aplicada, e na primeira audiência de tentativa de conciliação a empresa não aceitou negociar. Apesar de levar algum tempo, o juiz deu como procedente a acção dos trabalhadores. Ordenou a reintegração de todos os trabalhadores, bem como o pagamento dos salários durante os dois anos em que estavam sem trabalhar enquanto decorria o processo.
- Da medida Judicial, a empresa apenas pagou dois anos, o que não corresponde à realidade, entretanto, até hoje o tribunal não conseguiu executar a sentença. Também em jeito de retaliação, depois da decisão do tribunal, muitos trabalhadores foram obrigados a marcar ponto na empresa todos os dias, mesmo sem estar a trabalhar e quem não aparecesse na empresa seria logo despedido. Os trabalhadores que foram despedidos nestas circunstâncias recorreram ao tribunal, mas até hoje não houve decisão.

3. Durante o conflito, tiveram algum tipo de apoio de Instituições do Estado, como o Mapess, a IGT?

- Recorremos às instâncias como o Ministério da Administração Pública Emprego e Segurança Social, ao sindicato das Industrias petroquímicas e Metalúrgicas de Angola, que tomaram nota do caso, a Inspeção-geral do Trabalho teve, também, conhecimento mas nada fez.
- As consequências desta greve foram que alguns dos meus colegas perderam as suas famílias por causa deste caso. O Ministério do trabalho e a Segurança social tiveram conhecimento da situação, mas nada puderam fazer, porque não existe nenhum mecanismo legal que pode proteger os trabalhadores nestes casos.

4. Na sua Opinião o que deveria ser feito para melhorarmos o sistema de administração de justiça laboral?

- Em Angola é complicado trabalhar porque as empresas estrangeiras têm intenção de vir escravizar os trabalhadores angolanos, sem condições dignas de trabalho. Os trabalhadores da Wapo não têm até hoje direito a assistência médica. Há necessidade de se melhorar muita coisa em Angola, o governo tem que impedir este tipo de situações. Fiscalizar mais, porque como a Wapo existem muitas outras empresas que não cumprem a legislação.

Fim: 10 horas e 30 minutos

A Entrevistadora

Liudmila Trigueiros

ANEXO XVI – ENTREVISTA AO TRABALHADOR DA WAPO

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho: Caso Wapo

Local: Mutamba – Luanda

Data: 24.05.10

Entrevistado: Trabalhador da Wapo

1. Qual é o seu percurso profissional e qual é a sua relação com a wapo?

- Acerca da minha experiência profissional é necessário dizer o seguinte: eu sou Santomense. No meu país fui conservador, sempre tive uma boa relação com a minha antiga entidade patronal e nunca fui membro de uma comissão sindical. Devido a condições difíceis de vida tive que emigrar para Angola. Trabalho na Wapo há 13 anos, sou motorista, pertença à comissão sindical da empresa e também nunca sofri nenhum conflito com esta empresa até ao que sucedeu em 2001.

2. Como Surgiu concretamente o conflito de Trabalho?

- As razões da greve foram simplesmente as seguintes: a empresa não cumpriu com o que tinha acordado com os trabalhadores, que seria o aumento salarial. Os trabalhadores reclamaram diante da direcção da empresa durante muito tempo, mas sem sucesso.
- Decidimos então declarar Greve, paralisamos os serviços durante três dias, e entretanto, retomamos o serviço quando a empresa prometeu negociar. Esperamos mais um mês, ocorreram negociações, mas numa delas o director geral agrediu verbal e fisicamente o secretário-geral da comissão sindical. Como nada mudou, realizamos uma segunda paralisação no dia 1 de Abril de 2001.
- Por conseguinte, a direcção da empresa mandou publicar no jornal um anúncio informando que todos os trabalhadores que aderiram à greve estavam despedidos, por justa causa: abandono do posto de trabalho.
- De forma a reivindicarmos os nossos direitos, recorremos ao tribunal e ganhamos a causa. O tribunal ordenou que a Wapo readmitisse todos os trabalhadores e que pagasse a devida indemnização. Só que, até hoje, nem todos os trabalhadores receberam a indemnização, nem sequer foram compensados pelos danos que este conflito lhes causou. A justiça Angolana não é

rápida, por isso, apesar de muitos trabalhadores terem intentado uma acção a exigir a execução da sentença, até hoje isso não se concretizou.

3. Durante o conflito, tiveram algum tipo de apoio de Instituições do Estado, como a MAPESS ou a IGT?

- Recorremos a essas instituições mas não tivemos nenhum tipo de apoio, apesar de estarem informadas do sucedido.

4. Na sua Opinião o que deveria ser feito para melhorarmos o sistema de administração da justiça laboral?

- Na minha simples opinião, a entidade patronal deve ser mais consciente quando toma determinadas atitudes e comportamentos.
- O Governo devia também, executar uma reforma salarial, porque a maior parte das confusões surgem devido ao salário mínimo decretado pelo governo.

Fim: 10 horas e 45 minutos

A Entrevistadora

Liudmila Trigueiros

**ANEXO XVII – ENTREVISTA A UM TRABALHADOR DO SECTOR
PETROLÍFERO EM BENGUELA**

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito Individual de Trabalho

Local: Lobito - Benguela

Data: 21.06.10

Entrevistado: Trabalhador de uma Empresa Petrolífera

1. Como foi a sua carreira laboral até entrar para esta empresa?

- Antes da desta empresa trabalhei no Porto do Lobito, mas não tinha contrato de trabalho, era apenas conferente. Fazia esse trabalho só quando os navios atracassem e descarregávamos a mercadoria.

2. Como era a sua relação com a antiga entidade patronal?

- Nunca tive outra entidade Patronal para além da actual.

3. Quanto tempo trabalha ou trabalhou para esta empresa e como foi a vossa relação?

- Trabalhei cinco anos para esta empresa. Sempre tivemos uma boa relação com a entidade patronal. Como toda relação laboral no início foi complicada a nossa adaptação ao aprender. Sempre que precisássemos de alguma coisa era só recorrer a direcção e logo éramos atendidos. Só mais tarde começaram a surgir os problemas.

4. Existe alguma comissão sindical na Empresa?

- Existe uma comissão sindical na empresa, que está filiado no sindicato dos trabalhadores das indústrias químicas e metalúrgicas de Benguela. É importante referir, que o sindicato foi bastante activo no nosso caso.

5. Como surgiu concretamente o conflito de trabalho?

- O conflito surgiu pelo facto de um número de trabalhadores, reclamarem os seus direitos. Entramos para empresa em 1997 e trabalhamos como mecânicos, não assinamos contrato de trabalho, mais sempre recebemos salário. Reclamávamos, a formalização do contrato de trabalho. Tentamos várias vezes junto da empresa um acordo para a concretização do nosso objectivo, mas todas as tentativas mostraram-se infrutíferas.
- Recebemos apoio dos sindicatos, da associação mãos livres, que também intervieram no caso, mas também não deu em nada, porque a empresa simplesmente argumentava que nós não éramos quadros da empresa.
- Denunciamos o caso aos órgãos de comunicação social, o que enfureceu o director e despediu-nos logo na primeira oportunidade, sem instauração de um processo disciplinar.
- Recorremos em juízo da medida disciplinar, o tribunal deu-nos ganho de causa, obrigando a empresa a reintegrar os trabalhadores e no pagamento de todos os salários em atraso. O problema que é não fomos reintegrados por opção da empresa, mas até hoje a decisão não foi executada. Ou seja, não recebemos a indemnização a que tínhamos direito.

6. Os vossos direitos foram acautelados?

- A decisão do tribunal foi no sentido da reintegração e pagamento de todos os salários em atraso. A empresa optou pela indemnização o que não me deixa muito satisfeito, porque hoje em dia está muito difícil arranjar emprego, e seria bom se ficássemos. Por outro lado, também não é muito vantajoso, porque segundo eles a relação já não é a mesma depois deste conflito laboral, e o meu objectivo é progredir na carreira, não posso estar numa empresa em que estou impedido de fazer carreira.

7. Estão filiados a algum sindicato? Receberam apoio das instituições de direito nomeadamente a IGT e o Mapess?

- Sou filiado no sindicato das Industria químicas e metalúrgicas de Angola. Quanto as entidades de direito foram notificadas e tiveram conhecimento do facto, mas nada fizeram. Portanto, fomos nós a decidir a nossa própria história, sem qualquer apoio, com a excepção da associação mãos livres e do sindicato.

8. Em termos gerais a empresa cumpriu com as normas previstas na Lei Geral do trabalho?

- Na minha opinião, a empresa estava mal estruturada na altura, porque não têm o controlo de todos os trabalhadores. Uns têm o contrato de trabalho e outros não. Os que têm contrato de trabalho vêm os seus direitos salvaguardados, agora nós que não tinha contrato escrito e nem sequer estávamos nas bases de dados da empresa. Não tínhamos os nossos direitos salvaguardados, como direito a férias, subsídios entre outros.

9. O que deve ser feito para melhoraria do sistema de justiça laboral Angolano?

- Na minha opinião, Angola está a precisar de pessoas mais humanas, competentes e mais profissionais, digo isso por tudo que eu vivi durante este processo. Dentro desta empresa, existem pessoas pouco profissionais, exercem funções e não abraçam as causa, ou seja, têm comportamentos piores do quem não é formado em determinada área.
- O governo tem que ver o caso dos trabalhadores, que sofrem esse tipo de conflito, porque muitos perdem as suas famílias, porque os processos são muito morosos, deviam ser mais céleres. Só para exemplificar, o nosso processo demorou oito anos para decisão.
- Quanto ao Mapess e a IGT, eu tenho uma experiência muito diminuta sobre o trabalho destes órgãos. Mas posso dizer que olho com muito cepticismo a estes órgãos, porque há muita corrupção, nem sequer acredito na actividade deles.

Fim: 16 horas e 30 minutos.

A Entrevistadora

Liudmila Trigueiros

ANEXO XVIII – ENTREVISTA A UM TRABALHADOR EM BENGUELA

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito Individual de Trabalho:

Local: Benguela

Data: 21.06.10

Entrevistado: Trabalhador de uma Empresa Petrolífera

1. Como foi a sua carreira laboral até entrar para esta empresa?

- Antes da desta empresa prestava trabalhos como conferente, recebia pelo trabalho que fazia. O trabalho era feito de forma periódica, normalmente quando vinham os navios na altura das descargas nós estávamos lá, esse trabalho durava um mês e nada mais.

2. Como era a sua relação com a antiga Entidade Patronal?

- Não tinha contrato de trabalho, fazia trabalhos periódicos e recebia no mesmo dia. Portanto, nunca tive uma relação com um empregador de verdade.

3. Quanto tempo trabalha ou trabalhou para esta empresa e como foi a vossa relação?

- Trabalhei cinco anos para esta empresa como mecânico. A relação sempre foi boa, os problemas com a direcção só surgiram mais tarde, com a mudança de direcção.

4. Existe uma comissão sindical na empresa?

- A empresa tem uma comissão sindical, que está inscrita no sindicato das indústrias químicas e metalúrgicas da província de Benguela. O objectivo é reportar ao sindicato as ocorrências ligadas aos trabalhadores e a empresa, os conflitos de trabalho existentes entre outras situações, por acaso podemos dizer, que a comissão sindical da empresa é bastante activa neste sentido.

5. Como surgiu concretamente o conflito de trabalho?

- Como já referi, entrei para aqui em 1997 e em 2002 surgiu o conflito de trabalho. Na minha singela opinião, os conflitos na empresa só começaram a surgir com a mudança da direcção da empresa, porque com a anterior direcção nunca tivemos grandes problemas. Ora, com a entrada da

nova direcção as coisas ganharam outros contornos, porque o grande objectivo era termos o vínculo contratual formal com a empresa, que já estava a ser negociado com a anterior direcção, só que a nova direcção não aceitava.

- Duma forma calma e paulatina, fomos solicitando junto da direcção da Empresa a celebração do referido contrato, juntamente com a Comissão sindical. Participamos também noutra comissão que é a Direcção Provincial da IGT, mas sem sucesso. A Direcção da empresa, sempre alegou que nós não pertencíamos a empresa, por isso não podíamos assinar o contrato de trabalho.
- Como pode ser possível não pertencer a uma empresa, se você recebe salário, tem o recibo, tem o passe de trabalhador distribuído pela empresa e outras regalias que próprias de um trabalhador desta empresa e que comprovam que realmente trabalhamos para empresa durante cinco anos.
- O longo período de negociação que houve entre a Empresa e a comissão sindical, sindicatos e outros órgãos não surtiu efeito nenhum, uma vez que a empresa insistia na sua ideia de que não éramos contratados. Neste sentido, decidimos recorrer aos órgãos de comunicação social, a fim de sermos ouvidos pela sociedade civil e conseqüentemente receber apoios para solucionar o problema.
- Depois de denunciarmos o caso em 23 de Janeiro de 2002. Em Maio do mesmo ano, o director dirigiu-se ao nosso sector e disse ao nosso colega dizendo que devia devolver o passe de serviço, pois, estava despedido e que devia comunicar aos seus colegas que estavam a gozar férias que também estavam despedidos.
- Fiquei bastante triste com a situação, ao ponto de não acreditar, uma vez que estava a gozar as minhas primeiras férias em cinco anos de trabalho. E tanto quanto sei, não se despede um trabalhador sem que antes tenha sido ouvido, num processo disciplinar, o que não aconteceu connosco. Simplesmente fomos despedidos sem processo disciplinar.
- Solicitamos junto da empresa a carta de despedimentos, mas foi-nos dito que essa não existia, teríamos que pedir desculpas ao director pelo facto de denunciarmos a situação a comunicação social.
- Recorremos a uma associação de nome “mãos livres” que juntamente com o sindicato, ajudou-nos no sentido de organizar e estruturar a petição inicial que seria feita tribunal.
- Decidimos então, recorrer ao tribunal e instauramos um processo a impugnar o despedimento que consideramos ilícito. Demos entrada do processo no tribunal provincial de Benguela, mas só dois anos depois fomos notificados para a tentativa de conciliação.
- A justiça em Angola ainda não é célere, prova disso é o facto de a acção ter sido proposta em 2002 e a sentença só foi exarada em 2008.

6. Os vossos direitos foram acautelados?

- A decisão do tribunal acautelou os nossos direitos, apesar de até hoje não ter sido cumprida. O tribunal condenou a empresa, no pagamento de todos os nossos salários, a reintegração ou indemnização.
- A Empresa recorreu ao tribunal Supremo, e por causa disso não foi executada a sentença do tribunal de primeira instância. Como o recurso ao tribunal supremo tem um efeito meramente devolutivo. Portanto, o tribunal apreciou e devolveu a sentença ao tribunal de primeira instancia. Este ano a sentença já pode ser executada, estamos a espera que a empresa cumpra com o veredicto.
- A empresa propôs-nos uma solução, que seria negociarmos um valor para indemnização, porque eles entendem que a nossa relação com a empresa já não seria a mesma depois do sucedido. Não era a nossa vontade, mas também não nos resta outra solução, ninguém quer trabalhar num ambiente assim.

7. Estão filiados a algum sindicato? Receberam apoio das instituições de direito nomeadamente a IGT e o Mapess?

- Estamos Filiados ao sindicato das indústrias químicas e Metalúrgicas de Angola. Éramos membros da comissão sindical aqui na empresa.
- A Inspeção Geral do trabalho e o Mapess, tiveram conhecimento da situação, mas nunca se manifestaram. Compreendemos essa inércia porque na altura o Mapess não tinha tanta expressão como hoje em dia.

8. Em termos gerais a empresa cumpriu com as normas previstas na Lei Geral do trabalho?

- Eu acredito que não cumpre no geral com as normas da LGT, só para exemplificar, aqui na empresa ainda existem trabalhadores com dez anos de casa, entretanto, sem contrato de trabalho formalizado.
- Trabalham muitas horas, inclusive várias horas a noite, violando as normas da LGT sobre o horário do trabalho.

9. O que deve ser feito para melhoraria do sistema de justiça laboral Angolano?

- A minha opinião é que o topo da empresa tem que ter a consciência que deve também respeitar a base. Os gestores de Angola acham que os trabalhadores de base não são pessoas como outra qualquer, e não respeitam como tal.

A Gestão de Conflitos de Trabalho em Angola

- É necessário que ganhem a consciência, porque nós os trabalhadores de base contribuimos em muito para o desenvolvimento da empresa e do país.
- Devemos também ter apoio do Estado, porque eu particularmente, sofri muito com essa situação toda, fiquei quase sem a minha família, contraí uma doença muito perigosa, e só sobrevivi graças ao apoio de pessoas próximas, caso contrário nem sei onde estaria hoje. Os órgãos como o Mapess e a IGT têm que trabalhar mais para ganhar mais expressão a nível social.

Fim: 16 horas e 30 minutos

A Entrevistadora

Liudmila Trigueiros

ANEXO XIX – ENTREVISTA A UM TRABALHADOR (SECTOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL)

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito Individual de Trabalho

Local: Malange - Tribunal Provincial

Data: 14.07.10

Entrevistado: Trabalhador - Construtor civil

1. Como foi a sua carreira laboral até entrar para esta empresa?

- Antes de entrar para esta empresa sempre trabalhei na área da construção civil, embora por conta própria, ou seja, fazia trabalhos de remodelação em casa de pessoas conhecidas e amigos e aí aí ganhava o meu sustento. O meu primeiro trabalho com proposta carteira assinada foi aqui nesta empresa.

2. Como era a sua relação com a antiga Entidade Patronal?

- Sempre tive boa relação com as pessoas com quem trabalhei, nunca tive problemas de nenhuma ordem, como por exemplo falta de pagamento, nada disso.

3. Quanto tempo trabalha ou trabalhou para esta empresa e como foi a vossa relação?

- Trabalhei para esta empresa durante dois anos. A relação foi boa no princípio, entretanto, quando começamos a reclamar os nossos direitos a relação com entidade patronal piorou, porque ela não aceitava as nossas reivindicações e mostrou ser arrogante, utilizando sempre palavrões quando se dirigia aos trabalhadores.

4. Como surgiu concretamente o conflito de trabalho?

- Como referi, o conflito surgiu pelo facto de um grupo de trabalhadores inclusive eu, reclamarem os seus direitos, nomeadamente o direito de formalizar o contrato de trabalho, direito e pagamento dos subsídios.
- A entidade patronal não aceitou as nossas reivindicações e disse que se continuássemos a reivindicar seríamos despedidos e foi o que aconteceu, fomos despedidos em massa, cerca de cem trabalhadores. Para nossa surpresa o chefe colocou um anúncio de contratação e contratou cem trabalhadores para preencher os nossos lugares.

- Recorremos a procuradoria provincial e fomos aconselhados a chegar a um acordo com a entidade patronal, na tentativa de conciliação. O nosso chefe não soube justificar a sua medida de despedimento, uma vez que não cumpriu com o estipulado na LGT, despediu trabalhadores sequer instruir processos disciplinares.
- Os nossos direitos foram acautelados, porque houve pronta intervenção do procurador provincial, que considerou o despedimento ilícito e condenou a empresa a reintegrar e a indemnizar os trabalhadores.

5. Está filiado a algum sindicato? Recebeu apoio das instituições de direito nomeadamente a IGT e o MAPESS?

- Desde que entrei para a empresa nunca ouvi falar em sindicatos. Também não recebi qualquer apoio do MAPESS ou da IGT. Mas tivemos o pronto apoio do procurador provincial de Malange. Na altura que se deu o conflito nenhum dos trabalhadores estava filiado a nenhuma sindicato, mas a seguir ao conflito fomos aconselhados a procurar ou a constituir uma associação que defendesse os nossos direitos.

6. Em termos Gerais, a empresa cumpriu com as normas previstas na Lei Geral do Trabalho?

- A empresa não cumpria com a legislação laboral no geral. Os seus dirigentes estavam apenas preocupados com a vertente económica da empresa e nada mais, porque os trabalhadores eram maltratados, o chefe se dirigia aos trabalhadores sem maneiras.

8. O que deve ser feito para melhoraria do sistema de justiça laboral Angolano?

- É preciso que os gestores de Angola, tanto nacionais como estrangeiros mudem de comportamento e tenham atitudes mais humanistas com os trabalhadores. As entidades de direito também devem controlar mais estas empresas, de modo que se evite mais violações dos direitos dos trabalhadores.

Fim: 11 horas e 35 minutos.

A Entrevistadora

Liudmila Trigueiros

ANEXO XX – ENTREVISTA À UMA EX. TRABALHADORA (COZINHEIRA NUM RESTAURANTE EM LUANDA)

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito Individual de Trabalho

Local: Luanda – Kilamba Kiaxe

Data: 19.07.10

Entrevistado: Cozinheira de uma Empresa Privada

1. Como foi a sua carreira laboral até entrar para esta empresa?

- Antes desta empresa, trabalhei como cozinheira num restaurante na cidade de Luanda. O trabalho durou cinco anos, e correu muito bem, só decidi deixar, porque estava a procura de outros ambientes de forma que eu pudesse desenvolver mais a minha actividade, pelos vistos não foi uma escolha acertada.

2. Como era a sua relação com a antiga Entidade Patronal?

- Sempre tive boa relação a minha antiga entidade patronal, a relação era tipo de pai para filha, hoje sinto muito por ter deixado o restaurante. Sempre cumpri com o meu trabalho e fui recompensada por isso, nunca tivemos problemas de maior.

3. Quanto tempo trabalha ou trabalhou para esta empresa e como foi a vossa relação?

- Nesta última empresa trabalhei oito anos, até ao momento em que descobri a doença, mediante exames realizados a pedido da empresa. Depois disso as coisas foram piorando, porque pediram-me para abandonar a empresa, com fundamentos que até hoje não entendo.

4. Como surgiu concretamente o conflito de trabalho?

- Não sei se deve classificar ou considerar um conflito, porque não houve nenhum atrito ou ataque frontal com o empregador, simplesmente fui chamada, e disseram-me que não podia continuar a trabalhar como cozinheira, porque descobriram que sou portadora do vírus HIV nos exames rotineiros da empresa, e se continuasse na cozinha os outros trabalhadores e clientes correm risco de serem infectados.
- Confesso que apanhei um choque quando me disseram isso, estávamos em 2008 e não estava a acreditar, pensei logo que tinha que haver uma solução para este problema, e disse ao chefe que

poderia trabalhar em qualquer área da empresa, só não podia ficar sem o emprego, que era o meu sustento e porque sou mãe solteira e tenho dois filhos para criar. O director da empresa disse que ia analisar o caso, mas o facto é que até hoje não me chamou, passados dois anos.

- Aconselhada por uma amiga e familiares, decidi um ano depois recorrer ao Mapess e a IGT, mas não obtive ajuda desejável. Disseram-me apenas que tinha que intentar uma acção no tribunal provincial de Luanda. Fui inclusive ao tribunal, mas como não tenho muitos conhecimentos jurídicos e nem sequer tenho condições financeiras para contratar um advogado, preenchi os formulários e nada mais. Passados Dois anos, não fui sequer chamada em tribunal, não sei o que aconteceu ao meu processo e estou assim, doente e sem dinheiro, vivo de ajudas. A minha saúde foi degradando ao longo destes anos, porque sempre fui uma mulher trabalhadora e hoje não encontro trabalho, o que me revolta bastante.

5. *Em termos Gerais, a empresa cumpriu com as normas previstas na Lei Geral do Trabalho?*

- O Chefe nunca teve um comportamento do género pelo menos durante o tempo que estive lá na empresa. Essa atitude tomou todos de surpresa, mas o que se pode dizer, se as autoridades não vigiam a actuação dos empresários.

6. *O que deve ser feito para melhoraria do sistema de justiça laboral Angolano?*

- Eu acho que os donos das empresas e os chefes devem ser mais bem-educados com os trabalhadores, e não despedir só por despedir, como fizeram comigo. O governo também deve estar atento a esta situação, para que não volte acontecer a ninguém.

Fim: 16 horas e 30 minutos.

A Entrevistadora

Liudmila Trigueiros

**ANEXO XXI – ENTREVISTA A UMA GESTORA DE RECURSOS HUMANOS
(RAMO: DISTRIBUIÇÃO E VENDA DE ALIMENTAÇÃO)**

Relatório Resumido de Entrevista

Assunto: Conflito de Trabalho

Local: Município da Camama-Luanda

Data: 16.07.10

Entrevistado: Chefe de Recursos Humanos – Sector Privado

1. Há quanto tempo trabalha para esta empresa e qual a seu percurso profissional antes desta Empresa?

- Trabalho na para esta empresa desde a sua formação em 1998, quando ainda era a ainda tinha outra denominação. Desde a minha formação em recursos humanos que trabalho para esta empresa.

2. Como está estruturada, que tipo de actividade desenvolve e como tem sido a gestão de pessoal na vossa empresa?

- A nossa empresa é de origem italiana e foi constituída ao abrigo da Lei do Investimento privado em Angola. Está no activo desde Julho de 2001.
- A empresa tem dois sócios, um sócio Angolano e outro Italiano, sendo este último o que assegura quotidianamente a empresa, mantendo em permanente exercício de funções o controlo das áreas de recursos humanos; área de facturação e área financeira.
- Vendemos produtos alimentares, importados da Europa, América Latina e outros Países. A comercialização dos produtos é feita a grosso. Temos apenas um centro no país e sedia-se e Luanda.
- Em termos de mão-de-obra, temos 68 trabalhadores, dos quais 7 são expatriados e o resto todos são Angolanos e efectivos, usufruindo de contratos de trabalho por tempo indeterminado por imperativo da Lei Geral do Trabalho. A actividade da empresa é centralizada, o sócio gerente acaba por fazer um pouco de tudo.

3. O que tem a dizer sobre o cumprimento das normas laborais pelas partes contratuais?

- Quanto a este assunto os nossos trabalhadores e também a Inspeção Geral do Trabalho, não têm que se preocupar, porque logo no primeiro dia o mês têm o salário na sua conta. Pagamos a segurança Social sem deduzir qualquer valor no salário líquido do trabalhador, o próprio empregador faz questão de pagar.
- Oferecemos pequeno-almoço e almoço aos trabalhadores sem cobrar qualquer valor por isso.

4. *Recebem Visitas constantes da Inspeção Geral do Trabalho?*

- Desde que estou cá lembro-me apenas de ter recebido uma única visita da inspeção-geral do Trabalho. Recebemos constantemente visitas da inspeção-geral do comércio, do instituto de defesa do consumidor e nunca tivemos qualquer problema com estas entidades, os nossos produtos são submetidos a testes de controlo e têm alta qualidade.

5. *Tem conhecimento de casos de conflitos de trabalho na empresa? Qual foi a prática de resolução?*

- Há três anos atrás tivemos um caso de conflito, mas que dirimiu-se logo no início com um acordo de rescisão contratual que favorecia ambas as partes. Desde essa altura não tivemos mais nenhum caso de conflito laboral, nem sequer queixas dos trabalhadores.
- A empresa pauta sempre por manter uma convivência pacífica com o trabalhador. Acompanhamos de perto os nossos trabalhadores, ajudamos quando têm um problema, tanto a nível da empresa como a nível pessoal. Sempre que necessário oferecemos a nossa ajuda. O nosso lema é manter a paz social a nível da empresa e não só, a nossa relação com os trabalhadores é familiar.

6. *A vossa empresa e vossos trabalhadores estão filiados em alguma associação empresarial e sindical de trabalhadores respectivamente?*

- De acordo os conhecimentos que tenho, os trabalhadores desta empresa, não estão filiados em nenhum sindicato, porque não sentem essa necessidade. A nossa relação com os trabalhadores é muito familiar.
- Como sendo uma empresa, que detém também capital estrangeiro está inscrita na AIA, Associação industrial Angolana, que acompanha toda a actividade.

7. *Na sua Opinião, que deveria ser feito para melhorarmos o sistema de administração de justiça?*

- Na minha opinião, é preciso mudar muita coisa, desde o comportamento dos trabalhadores até a melhoria dos tribunais. Ainda falta muito sentido de responsabilidade por parte dos trabalhadores, eu acredito que é um problema de cultura das pessoas e não de instrução como dizem. A nossa população ainda não está habituada a cumprir normas, e a ser pontual é preciso educar ou reeducar, perdeu-se muitos valores com a Guerra.

- Por outro lado, deve-se publicitar mais os direitos e deveres dos trabalhadores, para que eles ganhem consciência do seu verdadeiro papel na sociedade.

Fim: 10:25 Horas

A Entrevistadora:

Liudmila Trigueiros

**ANEXO XXII – CADERNO REIVINDICATIVO DOS TRABALHADORES DA
WAPO**

Á
W.A.P.O- ANGOLA
ATT: Exm° SENHOR, DIRECTOR GERAL

LUANDA

Exm°s Senhores,

A Comissão Sindical, vem em nome do colectivo de trabalhadores da W.A.P.O, nos termos requeridos pelo ARTIGO 9° da Lei 23/91 de 15 de Junho apresentar o seguinte,

CADERNO REIVINDICATIVO

* **1. ENQUADRAMENTO SALARIAL E PROFISSIONAL**

Os trabalhadores da W.A.P.O, querem ter em vigor na empresa um qualificador de funções e uma tabela salarial, que os valorize profissionalmente, para o que propomos enquadramento e escala salarial semelhantes ao da nossa associada SONANGOL. Para o efeito juntamos nossa proposta em anexo n° 1.

* **2. ASSISTÊNCIA MEDICA**

Desejamos que todos os trabalhadores sem excepção alguma e respectivos agregados familiares, sejam beneficiários de assistência médica e medicamentosa gratuita, numa clínica a contratar para o efeito e aceite pelos trabalhadores.

* **3. SUBSIDIO DE NATAL**

Nos termos do ARTIGO 165° da Lei Geral do Trabalho, o subsídio de natal é no mínimo equivalente a 50% do salário mensal. A W.A.P.O, até ao ano findo praticou subsídios de 100% do salário, reivindicamos a manutenção do subsídio de natal em 100% e o pagamento dos 50% não pagos do subsídio do natal do ano 2000, por se tratar de direito antes adquirido.

* **4. CABAZ DE NATAL**

Que, tal como fazem muitas outras empresas do país, incluindo a nossa associada SONANGOL, seja ofertado a todos os trabalhadores sem excepção um cabaz de natal com no mínimo a composição referida no anexo n° 2.

* **5. HORARIO DE TRABALHO E TRABALHO EXTRAORDINARIO**

Que sejam cumpridos rigorosamente os horários de trabalho já acordados quer individual quer colectivamente entre os trabalhadores e a W.A.P.O. e implementando os sistemas de controlo do trabalho prestado excepcionalmente (horas extraordinárias), para o seu registo e pagamento de acordo com a Lei.

6. OUTROS DIREITOS SOCIAIS

a)- Acesso aos Refeitórios

Que todos os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham que permanecer em serviço no período compreendido entre às 12 Horas e as 14 Horas, tenham direito a almoço.

b)- Assistência na Maternidade

Que as trabalhadoras e as esposas dos trabalhadores em situação de parto tenham direito aos trabalhos de parto gratuito na clínica que fôr contratada para este efeito.

c)- Internamentos e Intervenções Cirúrgicas

Que todos os trabalhadores e respectivos agregados familiares tenham direito gratuito a estes serviços.

d)- SUBSIDIO DE ÓBITO

Que todos os trabalhadores e respectivos agregados familiares tenham direito, em caso de morte a compra e fornecimento pela empresa sem quaisquer custos para aqueles, do respectivo CAIXÃO, assim como a um subsídio de óbito no valor de 3.000,00 (três mil kuanzas).

Nos termos requeridos pela Lei acima citada solicitamos que a resposta a este caderno reivindicativo nos seja remetida no prazo do seu ARTIGO 9º, nº 2.

Sendo tudo quanto se nos oferece de momento, aproveitamos o ensejo para apresentar os nossos respeitosos cumprimentos.

Luanda, 19 de Fevereiro de 2001

C/cópia :

D.G.A.

A.R.H.

A COMISSÃO SINDICAL

Carlos Alberto Dinis	1º Secretário/Org. Sindical	<i>[assinatura]</i>
Suzana Silva	2º Secret./Admin.e Fin. e Asstºs da Mulher	<i>[assinatura]</i>
João Manuel Panzo	Secretário p/Assuntos Jurídicos	<i>[assinatura]</i>
Alberto Moreira	Secretário p/Cultura, Desporto e Recreação	<i>[assinatura]</i>
Ademar Alcides de Jesus	Secretário p/Comunicação	<i>[assinatura]</i>
Lourenço A. Barão	Secretário p/Assuntos Sociais	<i>[assinatura]</i>
Eduardo Fançony	Suplente	<i>[assinatura]</i>
Francisco Dinis Manuel	Suplente	<i>[assinatura]</i>

Declarar

ANEXO XXIII – ACTA SOBRE ENQUADRAMENTO SALARIAL NA WAPO

ACTA

Assunto : Negociações entre a Comissão Sindical dos Trabalhadores e a Direcção da Empresa WAPO-ANGOLA GESTÃO E SERVIÇOS LIMITADA.

No dia 6 de Abril de 2001, com início às 11h 10 min., realizou-se na sala Vip da Empresa WAPO-ANGOLA a pedido da Direcção da Empresa e a Comissão Sindical para apreciação do caderno reivindicativo estando presentes pela Comissão Sindical **Carlos Alberto Dinis**, 1º Secretário, **Ademar Alcides de Jesus**-Secretário Para a Comunicação, **Alberto Moreira** Secretário para a Cultura e Desporto, **Francisco Dinis Manuel**-Suplente e pela Direcção da Empresa os Senhores **Olivier Villeneuve**-Director Geral, **Elvino Gouveia**-Director Geral Adjunto e **Silvério Quiosa**-Director da Administração e Recursos Humanos.

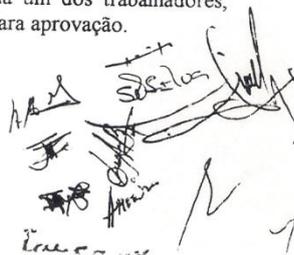
Em relação aos distintos pontos do caderno reivindicativo chegou-se às seguintes conclusões :

1. ENQUADRAMENTO SALARIAL E PROFISSIONAL

*Acordou-se que o salário mínimo a ser praticado pela WAPO-ANGOLA, será de 180 USD.

*Os trabalhadores que auferam o salário mínimo têm direito a almoço gratuito no refeitório da empresa.

*Foi acordado que a tabela salarial a praticar pela empresa, a partir de 1 de Abril de 2001, será a proposta pela Comissão Sindical, reajustada proporcionalmente, com base no salário mínimo acordado e que para o efeito um grupo de trabalho composto por um representante da Comissão Sindical e o Senhor Director da Administração e Recursos Humanos, fará o enquadramento de todos e cada um dos trabalhadores, devendo tal enquadramento ser submetido a Direcção Geral para aprovação.



2. ASSISTENCIA MEDICA

*Foi acordado que o senhor Director de Administração e Recursos Humanos deverá no dia 9 de Abril de 2001, enviar a Clínica « **SÃO LÁZARO** », toda a documentação necessária para que a partir do dia 10 de Abril, os trabalhadores e o seu agregado familiar (mulher e filhos), beneficiem da respectiva assistência médica.

INTERVENÇÕES CIRÚRGICAS E INTERNAMENTOS

Ficou acordado que a empresa pagará 50% e os trabalhadores os outros 50% dos custos respectivos. No entanto a empresa pagará a dívida global á clínica, e procederá a um desconto parcelar ao trabalhador que não ultrapassará um terço do salário.

3. SUBSÍDIO DE NATAL

A empresa reconheceu que houve má interpretação da Lei e pagará anualmente os 100% do salário, a todos os trabalhadores. Tendo já pago o diferencial do ano 2000 no salário do mês de Março de 2001.

4. CABAZ DE NATAL

Ficou acordado que a empresa pagará conjuntamente com a liquidação do salário do mês de Dezembro um montante de 150 USD, este ano de 2001, a todos os trabalhadores. Em Março do ano de 2002, far-se-á uma reunião entre a Comissão Sindical e a Direcção da empresa para se reavaliar a gestão tendo em conta os resultados económicos do exercício de 2001, a fim de estabelecer um novo montante.

5. HORÁRIO DE TRABALHO E TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

A empresa cumpre com a legislação em vigor, ficando no entanto acordado a implementação dos sistemas de controlo do trabalho prestado excepcionalmente (horas extraordinárias), para o seu registo e pagamento de acordo com a Lei.

6. ACESSO AOS REFETÓRIOS

Ficou acordado e já a ser implementado que todos os trabalhadores que permaneçam em efectivo serviço das 12h às 14 horas, assim como no horário da noite, devem realizar as suas refeições gratuitamente no refeitório da WAPO.



7. SUBSÍDIO DE ÓBITO

Acordou-se que todos os trabalhadores terão direito ao CAIXÃO bem como de um subsídio equivalente a 150 USD.

8. APOIO A ACTIVIDADE SINDICAL

A margem das negociações do caderno reivindicativo, foi autorizada a utilização pela Comissão Sindical, fora das horas normais de expediente o computador existente na sala dos Despachantes da Direcção de Transportes.

Em fé do que e para constar se lavrou a presente acta que vai assinada por todos os intervenientes.

Feita em Luanda aos 9 de Abril de 2001

P'la Comissão Sindical

1º Secretário [assinatura]
2º Secretário [assinatura]
Secret. P/Asst. Jurídicos [assinatura]
Secret.p/Comunicação [assinatura]
Secret.p/Asst. Sociais [assinatura]
Secret.p/Cultura e Desporto [assinatura]
Suplente [assinatura]
Suplente [assinatura]

P'la Direcção Geral

O Director Geral [assinatura]
O Director Geral Adjunto [assinatura]
O Director do A.R. Humanos [assinatura]

ANEXO XXIV – CARTA À COMISSÃO SINDICAL DA WAPO

Réception 06/11/01	Département DGA
Direction	Comptabilité

06/11/01

**COMISSÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES DA WAPO-
ANGOLA, LDA.**

AO
SENHOR PRESIDENTE
DO CONSELHO DE GERÊNCIA DA WAPO – ANGOLA

LUANDA

EXCELENCIA,

Por aprovação da Assembleia Geral de Trabalhadores realizada aos 03.11.01; vimos comunicar da sua decisão de reiterar a declaração de greve suspensa desde 05 de Julho de 2001, de acordo com a Acta em anexo, pelas seguintes razões:

Entendemos que após mudanças significativas na Direcção Geral da Empresa e porque nos foi solicitado; condescendemos pelo nosso bom senso em dilatar o prazo de negociações por mais de 2 (dois) meses, conforme actas em anexo.

Findo o tempo decorrido, nada foi obtido por ter-mos dado o beneficio da dúvida ao novo Director Geral. Nada... antes pelo contrário o seu comportamento indecoroso resultou num abaixo assinado endereçado oportunamente a V.Exa., e da qual também não obtivemos qualquer resposta nem tão pouco nenhuma atitude que nos permitisse avaliar a sua suposta intervenção no assunto, o que pressupõe que o mesmo agiu sob sua orientação. Aliás, não nos espanta, que o Olivier Villeneuve ainda esteja em Angola para que situações destas se verifiquem, porque conhecemos muito bem o seu estilo e subtileza, pelo qual é perito em conflitos com os angolanos.

Vejamos:

Após prescrição do abaixo assinado, os senhores do sector de protecção física começaram uma onda de coação junto dos trabalhadores deste sector, retirando o prémio de 20 USD a quem não fizesse uma carta a pedir desculpas ao Director Geral por terem assinado o referido documento contrariando todos os princípios que deram lugar ao estado angolano.

*Seu trabalho se planeia para o Conselho de Gerência
27.11.2001*

Ameaças constantes do Sr. Luís de Jesus Pimenta ainda Director Geral a todos os trabalhadores " Que iriam ser despedidos" por terem assinado o respectivo documento.

- Despedimento de 5 (Cinco) trabalhadores que coincidentemente rubricaram o tal documento.
- Duplas penas a outros trabalhadores por uma suposta infracção, coincidentemente assinantes do referido documento.

Enfim abusos de poder que estamos fartos de denunciar e que pensavamos, estivessem já sanados.

Violação constante dos acordos já aceites e rubricados por V.Exas.

Não nos restam quaisquer dúvidas de que enquanto Olivier Villeneuve se mantiver em Angola, os conflitos na WAPO não deixarão de existir. Aliás todos os conflitos que existiam e que já estavam sanados voltaram a ter corpo e pela via subtil de quem nós já conhecemos de cor e salteado.

Não entendemos quem poderá estar por detrás desse indivíduo, já que a sua presença em Angola viola o preceituado no Decreto Lei nº6 de 10 de Janeiro de 2001.

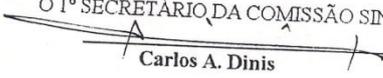
Como não nos resta outra alternativa já que solicitamos o dialogo a vários níveis e não tivemos qualquer resposta, aqui estamos a assumir um direito que a constituição nos confere assim como a restante Legislação Laboral, "O DIREITO DE GREVE".

Com conhecimento
aos Senhores:

Ministro do MAPESS
Ministro dos Petróleos
Presidente do C. A. Sonangol
Inspeção Geral do Trabalho
SIPEQMA
Direcção Provincial do MAPESS Luanda
Direcção Geral da WAPO

Luanda, 06 de Novembro de 2001

O 1º SECRETÁRIO DA COMISSÃO SINDICAL


Carlos A. Dinis

ANEXO XXV – DECLARAÇÃO DE GREVE



W . A . P . O . Angola . Gestão e Serviços, Limitada
World Assistance Petroleum Operations

Sede : 18, rua Domingos Tchekahanga - Luanda - Tel. : (244-2) 39.69.95/39.08.37/39.77.45 - Fax : (244-2) 39.68.47 -E-mail : wapo@netangola.com
Garagem : 72, rua Major Kanhangulo - Luanda - Angola - Tel. : (244-2) 33.91.35/33.94.34 - Fax : (244-2) 39.33.85 - E-mail : wapo@netangola.com
Centro de Formação : Tel. : (244-2) 31.02.22/31.10.99 - Fax : (244-2) 39.68.47 - E-mail : wapo@netangola.com

À
Comissão Sindical da Wapo Angola Gestão e Serviços, Lda.
Luanda

TOMLI CONHECIMENTO
[Signature]
13/11/01

Assunto: Declaração de Greve

Acusamos a recepção da vossa carta datada de 6 de Novembro de 2001, sobre o assunto em referência, que agradecemos, cumprindo-nos tecer sobre o mesmo os seguintes comentários :

1. Há uns tempos a esta parte, mais precisamente desde o mês de Julho do corrente, a Wapo retomou com a Comissão Sindical (C.S.) as negociações sobre o único ponto ainda pendente do caderno reivindicativo apresentado a empresa em Fevereiro de 2001, a saber, aumento de salários. *Faltava*
2. De imediato se chegou à conclusão que a abordagem dessa questão requeria a elaboração de um qualificador ocupacional e o respectivo enquadramento salarial, tarefa essa que foi iniciada com a entrada em funções da nova Direcção dos Recursos Humanos (DRH).
3. Chegou-se a um entendimento com a C.S. neste sentido, tendo ficado acordado que a DRH manteria a CS informada quanto a evolução deste processo, mediante reuniões semanais que, desde então vêm tendo lugar regularmente, a última das quais no dia 5 de Novembro do corrente.
4. Não pode, por isso, deixar de causar estranheza o facto de que, pese embora a CS estar a par dos esforços ingentes levados a cabo pela DRH para trazer a lume o qualificador ocupacional, tarefa de reconhecida complexidade técnica, vir ela a público no dia seguinte, isto é, 6 de Novembro, formalizar uma declaração de greve a ter início no dia 13 de Novembro de 2001.
5. Mais, concluído o qualificador ocupacional, foi a CS convidada, no dia 7 de Novembro do corrente, para mais uma ronda de negociações para o dia 9 de Novembro, na qual se espera seja resolvida a questão em disputa.

- Contribuinte N° 0.135.317/00-2

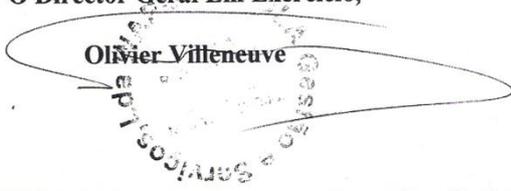
W.A.P.O.

6. Assim sendo, é nossa firme convicção de que, estando em curso o processo negocial com vista a resolver o diferendo pela via do diálogo, a decisão da CS de manter a declaração da greve como acima referido, só pode ser um acto de má fé, o que tornaria a referida greve, caso se realize, ilegal.
7. Ora, em tal situação a Wapo reserva-se o direito de desencadear todos os mecanismos legais ao seu dispor contra os trabalhadores que venham a aderir a anunciada greve.

Luanda, 8 de Novembro de 2001.

O Director Geral Em Exercício,

Olivier Villeneuve



C.C. :

- S.Ex^a. o Senhor Ministro do Trabalho Emprego e Segurança Social;**
- S.Ex^a. o Senhor Ministro dos Petróleos ;**
- Senhor PCA da Sonangol ;**
- Inspeção Geral do Trabalho ;**
- SIPEQMA ;**
- Direcção Provincial do MAPESS/Luanda**

ANEXO XXVI – FUNDAMENTOS DA GREVE

**COMISSÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES DA
WAPO-ANGOLA, LDA.**

DECLARAÇÃO DA GREVE

À
DIRECÇÃO GERAL
DA WAPO – ANGOLA LDA.

LUANDA

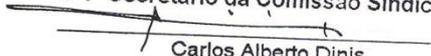
Luanda, 06 de Novembro de 2001

FUNDAMENTOS E OBJECTIVOS DA GREVE

- a) NÃO SATISFAÇÃO DO CADERNO REIVINDICATIVO
- b) TODOS OS TRABALHADORES DA WAPO – ANGOLA
- c) CARLOS ALBERTO DINIS, SUZANA SILVA, JOÃO MANUEL PANZO, LOURENÇO ADRIANO BARÃO DA COSTA, ALEXANDRA JOAQUIM CAPONGO, FRANCISCO DINIS MANUEL, COSTA MANUEL JACINTO NETO, GONÇALO ANTÓNIO DA SILVA, JOÃO PAULINO E JOSÉ PEREIRA
- d) DIA 13 DE NOVEMBRO DE 2001 INÍCIO DA GREVE ÀS 06H00

C/C
D.G.A.
A.R.H.
Direcção Provincial do MAPESS
SIPEQMA
Conselho de Gerência da WAPO

O 1º Secretário da Comissão Sindical


Carlos Alberto Dinis

ANEXO XXVII – INDICADOR ESTATÍSTICO DA IGT (FONTE: IGT 2010)

INDICADORES ESTATÍSTICOS DA EVOLUÇÃO DA ACÇÃO INSPECTIVA DESENVOLVIDA PELA INSPECÇÃO GERAL DO TRABALHO NO PERÍODO DE 2004 À 2008

Indicadores	Ano					TOTAL
	2004	2005	2006	2007	2008	
Empresas Inspeccionadas	2.786	2.479	3.841	3.587	3.527	16.221
Trabalhadores abrangidos	65.273	92.867	137.784	129.209	140.604	565.737
o Homens	50.383	69.143	102.776	100.994	107.865	431.161
o Mulheres	10.544	17.605	21.533	19.342	24.788	93.812
o Menores	45	8	43	262	87	445
o Estrangeiros	4.301	6.111	13.432	8.611	7.864	40.319
Visitas efectuadas	2.999	2.711	4.631	4.525	4.697	19.653
o Laborais	2.587	2.618	4.470	3.265	3.468	16.408
o Técnicas	412	93	161	322	1.129	2.117
o Ordinárias	2.392	2.163	3.615	2.993	2.766	13.929
o Reinspecção	591	448	627	889	1.173	3.728
o Solicitadas	16	100	385	641	758	1.900
Infracções detectadas	9.061	8.764	14.326	14.304	12.528	58.983
o Laborais	7.445	7.068	12.029	12.172	10.045	48.759
o Técnicas	1.616	1.696	2.297	2.132	2.483	10.224
Medidas adoptadas						
o Recomendações	9.061	8.764	14.326	13069	12.528	57.748
o Autos levantados	517	751	843	639	821	3.571
o Autos pagos	75	98	92	110	171	546
Valores arrecadados	5.165.561.00	10.198.780.30	14.535.608.50	12.073.711.00	17.549.533	59.523.193.80
Pedidos de Intervenção						
o Recebidos	755	1.181	1.495	2.329	3.154	8.977
o Resolvidos	506	546	1.043	1.177	1.451	4.723
o A favor dos trabalhadores	446	471	864	1.054	1.312	4.147
o A favor de empregadores	51	64	67	77	95	354
o A favor de assoc. sindicais	--	--	41	46	44	131
o A favor de assoc. empregadores	--	--	11	29	2	42
o Indemnizações em Kwanzas:	550.142.00	7.717.885.00	86.635.616.00	33.806.188.00	30.830.906.00	159.540.737.00
o Indemnizações em USD:	1.400.00			119.286.00		120.686.00