



# Condições de emprego em Angola. Construção de obras públicas e indústria de materiais de construção

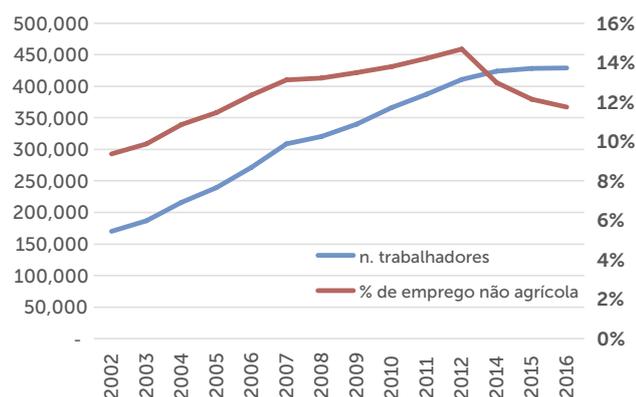
Carlos Oya (SOAS, University of London)  
Fernandes Wanda (FEC-UAN)

A situação geral do mercado de emprego em Angola está caracterizada por altas taxas de desemprego, incluindo uma alta taxa de desempregados que não estão a procura de emprego, alta incidência da informalidade no trabalho, e forte subemprego nas zonas rurais do País, onde geralmente para os mais pobres o desemprego não é uma opção. Embora o motivo principal destes défices no mercado de trabalho seja a escassa oferta de emprego nos sectores mais formais e de maior remuneração, existe também um défice importante de qualificação da mão-de-obra, devido às baixas taxas de escolarização atendendo ao PIB per capita do País. A pesquisa qualitativa salientou o persistente défice de pessoal qualificado nos sectores da construção e industrial apesar do crescimento destes sectores nos últimos 15 anos. Todavia, graças ao emprego gerado nestes sectores existe hoje uma base de mão-de-obra mais bem

preparada, porém insuficiente, especialmente em áreas mais específicas como electricistas, soldadores, carpinteiros, operadores de maquinaria pesada, etc. O sistema de ensino vocacional não tem gerado candidatos suficientes e com as competências relevantes. Portanto as empresas destes sectores ainda representam fontes muito importantes de mecanismos formais e informais de aquisição de competências e habilidades especificamente relevantes para as obras públicas e as fábricas de materiais de construção.

Desde 2002 tem havido uma criação substancial de emprego para não qualificados (NQ) e semi-qualificados (SQ), especialmente na construção/ obras públicas. Apesar do estancamento do emprego neste sector durante a crise de 2015 e 2016, o número de trabalhadores efectivos era duas vezes mais do que o registado oficialmente em 2002.

**Gráfico. Tendências de emprego na construção**



A maioria das empresas de construção e industriais consultadas para este estudo reportaram uma forte queda de emprego desde 2015 e particularmente em 2016. Especialmente as empresas angolanas e outras empresas estrangeiras (OE) que operavam ao mínimo da sua capacidade e apenas com o

peçoal permanente. Em contraste, várias empresas chinesas conseguiram arrancar novos projectos ou finalizar projectos em curso e assim contratar novos trabalhadores, devido à disponibilização de fundos adicionais gerados pela nova Linha de Crédito da China aprovada em 2015. Portanto, é de salientar o papel crucial do investimento público e das linhas de crédito para infraestruturas na criação de emprego nas obras públicas. Destaca-se também o impacto da crise nas empresas industriais, por duas vias: (a) a falta de procura de materiais de construção, portanto queda da procura por parte das empreiteiras; (b) a falta de divisas com consequente impacto nas operações das empresas que ainda dependem de maneira significativa de importações de insumos intermédios, equipamento e peças para as máquinas. Neste contexto, praticamente todas as empresas, de todas as origens, sofreram estancamento significativo da actividade produtiva.

## O uso de trabalhadores nacionais

O processo de reconstrução vivido em Angola, especialmente nos primeiros anos, trouxe um número significativo de trabalhadores expatriados, vindos a cobrir o deficit de mão-de-obra qualificada para obras de grande envergadura especialmente em contexto de forte pressão para a rápida execução das obras. Em particular as empreiteiras chinesas, que apenas iniciavam operações em Angola desde 2002, dependeram em maior medida de trabalhadores expatriados. Este estudo recolheu dados actualizados sobre a realidade do uso da mão-de-obra angolana nestes sectores durante o período dos inquéritos em 2016 e 2017. A pesquisa constatou o seguinte:

1. As taxas eram mais baixas no caso das empresas chinesas, tanto em obras públicas como fábricas, mas não tão baixas como se diz com frequência (Quadro em baixo). As empresas não chinesas também dependem para posições de gestão e algumas técnicas de pessoal expatriado. Estas taxas contrastam com as taxas verificadas em outros países africanos, especialmente na Etiópia, onde em média alcançam um nível maior, ao redor do 90% e onde praticamente não existe a contratação de trabalhadores estrangeiros para empregos não qualificados ou semi-qualificados.
2. As taxas de uso de trabalhadores nacionais (Angolanização) nas empresas chinesas têm aumentado de maneira considerável nos últimos 10 anos. Três factores principais explicam esta tendência: (a) a medida que as empresas consolidam-se no mercado conseguem encontrar um número maior de trabalhadores aptos; (b) os custos com trabalhadores chineses têm aumentado muito; (c) mais recentemente o governo aumentou a pressão para se acelerar a Angolanização da força de trabalho.
3. Os melhores exemplos de uso de trabalhadores nacionais nas obras públicas (90% ou acima) vêm de empresas com longa experiência no mercado angolano e uma política de formação muito desenvolvida e diretamente ligada à retenção dos trabalhadores mais experientes e com mais competências na empresa e no sector.

Média da taxa de utilização da força de trabalho nacional (%)	Não Chinesa	Chinesa	Total	Número Empresas
Construção (obras públicas)	86	71	79	19
Ind. De Materiais de Construção	92	78	84	15
Total	88	74	81	34

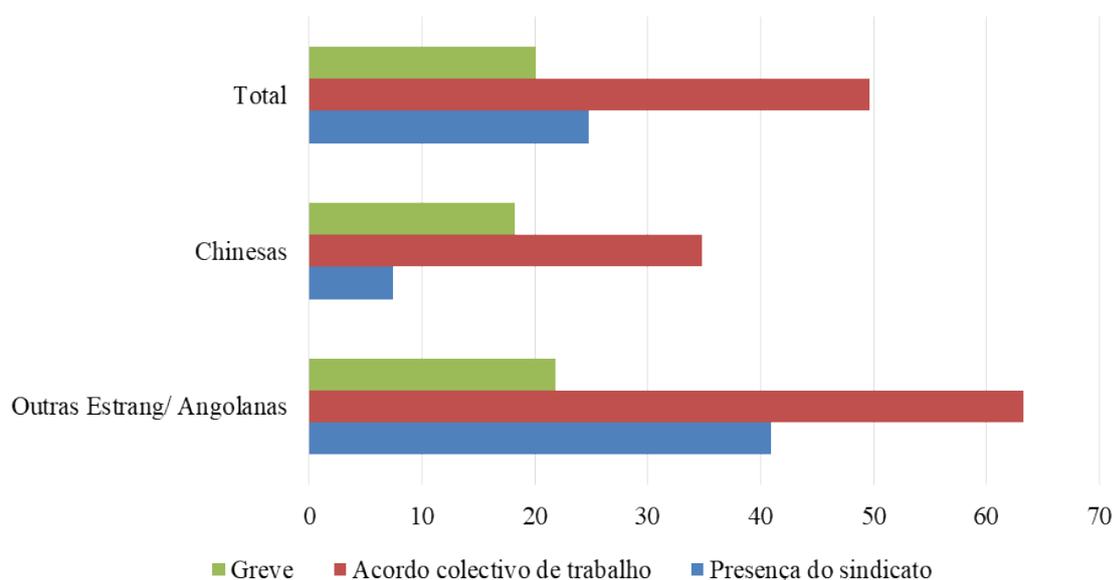
# Condições de trabalho e padrões de emprego

Sobre os padrões e condições de emprego constatamos uma variação significativa por sector, tipo de trabalhador, origem dos mesmos e origem da empresa. Estas são as principais constatações:

1. Verificamos uma força de trabalho muito segmentada com três segmentos principais
  - i. Uma mão-de-obra semi-qualificada com mais experiência de trabalho e melhores qualificações nos sectores relevantes, muito mais concentrada nas empresas angolanas e nas principais empresas estrangeiras não chinesas.
  - ii. Uma mão-de-obra NQ mas com relações de emprego formais, com mais experiência de trabalho e maior duração de emprego nas empresas, sobretudo angolanas e a maioria das estrangeiras não chinesas.
  - iii. Uma mão-de-obra migrante proveniente do Centro-Sul, NQ, com escasso nível educacional e uma condição socioeconómica mais pobre, fortemente concentrada nas empresas chinesas, tanto em construção como em fábricas.
2. Em termos agregados e nominais, os salários mensais são relativamente maiores nas empresas não chinesas sobretudo para o grupo de NQ nas obras públicas e dos SQ nas fábricas. Para os grupos de NQ nas indústrias e de SQ nas obras de estradas não constatamos apenas diferenças salariais. No entanto, quando existem diferenças significativas nas comparações directas, estas desaparecem e portanto são explicadas quando temos em conta os seguintes factores de controlo:
  - i. O grupo de competências a que o trabalhador pertence.
  - ii. O nível de educação e experiência sectorial de trabalho do trabalhador.
  - iii. O tempo de permanência do trabalhador na empresa (antiguidade).
  - iv. O nível socioeconómico e pobreza relativa do trabalhador.
  - v. O tamanho da empresa.
  - vi. A localidade de origem dos trabalhadores migrantes e se vivem em dormitórios da empresa.
  - vii. O protocolo de amostragem seguido nas empresas (salários mais elevados nas empresas onde apenas houve acesso aos trabalhadores permanentes e pessoal operário efectivo).
3. Em média as empresas chinesas pagam salários nominais relativamente mais baixos para algumas categorias de trabalhadores e oferecem menos "formalidade" no emprego *mas* também empregam trabalhadores mais pobres, muitos deles migrantes do Centro-Sul do País, que conseguem poupar mais desses salários e enviar remessas para as localidades de origem. Isto é possível em grande medida porque o custo da vida que enfrentam estes trabalhadores migrantes é fortemente reduzido pelo facto de terem alojamento e comida, oferecidos pelas empresas. Estes trabalhadores portanto não incorrem, na maioria, em despesas de aluguer de habitação, comida ou transporte, que são muito importantes especialmente para os que trabalham em Luanda e arredores (65% da amostra total do estudo).
4. Portanto os trabalhadores das empresas chinesas, dadas as características acima indicadas, são mais recentes, mais jovens, com relações laborais ainda mais informais e beneficiam menos de determinadas regalias (férias pagas, dispensa, etc.) mas recebem mais em termos de "salário social" pelos custos de manutenção derivados de residir em dormitórios da empresa (alojamento e comida pagas).

5. O sector da construção caracteriza-se por jornadas de trabalho mais longas, cerca de 10 horas enquanto nas fábricas de materiais de construção a maioria dos operários trabalha entre 8-9 horas. Não encontramos diferenças estatisticamente significativas entre os horários das empresas chinesas e as angolanas e outras estrangeiras, mas a semana de 6 dias era mais prevalente nas empresas chinesas, especialmente na construção.
6. Em relação às relações laborais e negociação empresa-trabalhador existem algumas diferenças importantes por sector e origem da empresa. Em termos gerais a presença sindical é muito fraca (25% dos trabalhadores) embora as empresas da amostra sejam particularmente importantes nos sectores em que operam. No sector da construção a presença sindical é mais fraca e nos dois sectores é mais baixa nas empresas chinesas, que têm reputação de evitar os sindicatos no local de trabalho e preferem resolver as negociações com os trabalhadores de maneira individual e *ad hoc*. Isto é reflectido numa menor presença dos acordos colectivos nas empresas chinesas. No entanto, os dados do inquérito sugerem que a conflictualidade laboral e as greves não diferem entre empresas pela origem (menor nas empresas chinesas) e é mais marcante no sector industrial. Também não existem diferenças na sinistralidade (cerca de 15% dos trabalhadores inquiridos) e lesões ou problemas de saúde derivados do trabalho (40 à 48% de incidência) entre empresas segundo a origem, mas os acidentes são relativamente mais frequentes no sector da construção onde os riscos são maiores.

Gráfico. Sindicalização e conflitos laborais



[www.soas.ac.uk/idcea](http://www.soas.ac.uk/idcea)

As opiniões expressas no relatório não reflectem necessariamente a posição da Faculdade de Economia da Universidade Agostinho Neto e da SOAS, Universidade de Londres.

Fotografias do Davide Scalenghe

IDCEA (2019) Condições de emprego em Angola. Construção de obras públicas e indústria de materiais de construção

© Industrial development construction and employment in Africa (IDCEA).