

Condições de emprego em Angola

Construção de obras
públicas e indústria de
materiais de construção

Carlos Oya and Fernandes Wanda



Agradecimentos

Este relatório apresenta os resultados principais do inquérito organizado pela SOAS e a FEC-UAN em Angola entre os anos 2016 e 2017 e acompanhado por pesquisa qualitativa até 2018. Os autores principais deste relatório são Carlos Oya (SOAS) e Fernandes Wanda (FEC-UAN), mas o trabalho de recolha de dados, análise e compilação é de toda a equipa do projecto IDCEA (Industrial Development Construction and Employment in Africa). www.soas.ac.uk/idcea

Em particular destacamos o trabalho de Florian Schaefer, Borja Monreal, Weiwei Chen, Xiaoyang Tang, Âurea Mouzinho, Sarah Graf, Helena Pérez-Niño, Chaney John, Adilson Paulino Kaketia e a equipa do CISE na FEC-UAN, e Christina Wolf, cujos contributos foram importantes para os resultados apresentados neste relatório, desde o início dos trabalhos de recolha de documentação, no processo de preparação dos inquéritos e acompanhamento dos mesmos durante dois anos, assim como na participação num grande número de entrevistas e recolha de dados primários. A recolha de dados para este projecto não teria sido possível sem o excelente trabalho e extraordinária dedicação da equipa de campo, especialmente pelos supervisores de campo Martins Bota e Manico Simão. Os inquiridores que passaram longos períodos viajando até aos locais das entrevistas, alguns distantes, e que passaram muitas horas e dias a entrevistar com paciência e deligência centenas de trabalhadores foram: Galdino Campembe, João Catala, Imaculada Florindo, Edson M. P. José, José de Lima Manuel e Sabrita Augusto Velasco. As equipas de campo assim como os pesquisadores da SOAS e da FEC-UAN foram em todo momento assistidos pelo excelente apoio logístico de Agostinho Zeka e Dandan Jia. A logística do inquérito foi assegurada pela empresa JMJ-Angola e agradecemos imensamente o profissionalismo e a grande dedicação da empresa e em particular ao Pedro Martins, João Neves, Maggie Brown e o Sr Manuel. A direcção da FEC-UAN (Prof. Redento Maia, Decano) pelo suporte ao projecto.

Este relatório foi preparado para a apresentação dos resultados do estudo em Luanda no dia 7 de Junho de 2019, para os parceiros que colaboraram com o projecto, desde o governo às empresas que aceitaram participar. Diferentes estruturas do governo angolano ofereceram um apoio essencial ao projecto e em particular queremos agradecer ao Ministério da Construção o INEA (Eng^o Fernando Bonito, Eng^o Domingos Azevedo, Eng^o José João), antiga DNIR (Director Eng^o Carlos Rocha, Eng^a M^a Rosa Marques), DNOE (Director Eng^o Kilele, Eng^o António Venâncio, Eng^o Abreu Simão Helena), IRCCOP (Director Adj. Dr Egas Rochas, Arq^a Beatriz Marcolino, Dr Baltazar Oliveira), Ministério de Indústria (Gabinete da Ministra, no GEPE antigo director Ivan Prado, hoje Secretário da Indústria, Dr António Fernandes Cabral, Dra Antónia Cristina Torres) e no GAMEK (Dr Mário António). Agradecemos também a disponibilidade dos presidentes da AIMCA José Manguera, AIA José Severino, e da AECCOPA João Gago. A todas as empresas participantes mas que por razões de anonimato não mencionamos aqui o nosso muito obrigado.

Instituições académicas participantes:

SOAS, University of London; Faculdade de Economia, Universidade Agostinho Neto; Renmin University (Beijing)

Fotografias incluídas no relatório: Davide Scalenghe

Financiamento: Economic and Social Research Council e UKAid (Reino Unido)



Research jointly supported by the ESRC and DFID

Índice de conteúdos

Resumo	4
1 Introdução	6
2 Perguntas de pesquisa e quadro analítico	8
2.1 Perguntas de pesquisa	8
2.2 Quadro analítico	10
3 O desenho da pesquisa e as características da amostra	12
3.1 Concepção Geral da Pesquisa e o Quadro Comparativo	12
3.2 Processo de amostragem e resultados	14
3.3 As características das empresas da amostra	17
4 O contexto socioeconómico angolano depois de 2002: A estrutura do mercado laboral, tendências, instituições laborais, e dinâmicas sectoriais	19
5 Características e segmentação da força de trabalho disponível	23
5.1 O uso de trabalhadores nacionais	23
5.2 Características da força de trabalho	28
5.2.1 Características Demográficas	29
5.2.2 Migração inter-provincial	30
5.2.3 Habilitações literárias e competências	32
5.2.4 Posição socio-económica	33
6 Comparação dos salários e condições de trabalho	36
6.1 Formalidade, estabilidade do emprego e experiência de trabalho	36
6.2 Salários	39
6.3 Condições extra-salariais	43
6.4 Sindicatos, conflitos laborais e capacidade de negociação	48
6.5 Formação e desenvolvimento de competências	49
7 Conclusão e medidas de política	51
Referências	54
Anexo Estatístico	55

Abreviaturas

AF- Agregado Familiar

GEPE – Gabinete de Estudo,
Planeamento e Estatística

IDE- Investimento Directo Estrangeiro

LCC - Linha de Crédito da China

NQ - Não Qualificados

SQ – Semi-Qualificados

OE – Outras Estrangeiras

PSE - Posição Socioeconómica

Resumo

Apesar do forte crescimento económico que Angola registou no princípio do período pós-guerra, particularmente entre 2002-2013, o desemprego, em geral, continua ainda a ser um grande problema para a maioria da sua população mas muito particularmente para sua juventude, conforme atestam os últimos dados publicados pelo Instituto Nacional de Estatística. O sector da construção devido ao processo de reconstrução criou muitos empregos, destacando-se aqueles criados por empresas estrangeiras envolvidas nos projectos financiados através do programa de financiamento da China.



O estudo identifica uma baixa taxa de uso da mão-de-obra local em empresas chinesas, em comparação com empresas angolanas de referência e outras estrangeiras nos sectores alvo. Porém, também constata-se que as práticas nas empresas chinesas mudaram muito nos últimos 10 anos e a proporção de trabalhadores angolanos aumentou significativamente especialmente nas obras com menos exigências técnicas. Este relatório analisa e trata de explicar os factores por detrás destas tendências positivas que podem reverter-se numa maior criação de emprego num contexto económico mais favorável.

Existe uma forte segmentação da força de trabalho nos dois sectores com dois grupos bem definidos, (a) um de trabalhadores com mais experiência nos sectores, mais antiguidade nos empregos e mais qualificados em empresas angolanas e OE de referência e (b) outro de trabalhadores migrantes, muitos deles provenientes do Centro-Sul do País e áreas mais pobres, habitualmente com alojamento e comida assegurada pela empresa, muito comum entre as empresas chinesas, estatais e privadas, nos dois sectores. Estes trabalhadores são relativamente mais pobres que o resto.

Nota-se a existência de relações laborais relativamente informalizadas em algumas empresas nos dois sectores, mais nas chinesas por causa do predomínio de trabalhadores mais jovens, recém-recrutados e relativamente pobres e a prevalência de emprego por projectos no sector da construção. Um salário por acima dos mínimos no geral, com grande diferença entre NQ e SQ a favor dos últimos, escassas diferenças entre sectores, e tendência das empresas chinesas em pagar salários relativamente mais baixos para NQ na construção e SQ na indústria, refletindo a segmentação comentada anteriormente. As variações salariais são explicadas fundamentalmente pelo tipo de trabalho (mais ou menos qualificado), a antiguidade no emprego, a experiência anterior no sector, o tamanho da empresa e, para alguns casos, a origem da empresa, embora isto, em parte, se deva à maior proporção de trabalhadores formalizados e efectivos nas amostras de empresas não chinesas e à presença mais significativa de recém-recrutados e temporários nas amostras das empresas chinesas por causa dos ciclos dos projectos de construção. A análise estatística multivariada demonstra que, uma

vez temos em conta (a) as características diferentes das forças de trabalho, (b) as particularidades da amostragem em algumas empresas, e (c) usamos estimativas mais precisas de erros padrão, o efeito independente da origem chinesa das empresas nos níveis salariais desaparece, o que significa que outras variáveis explicativas são importantes e não a origem da empresa. Contudo, a diferença no grau de formalização nas amostras de trabalhadores reflecte-se numa maior proporção de benefícios extra-salariais nas empresas não chinesas. No entanto as empresas chinesas oferecem um "salário social" significativo caracterizado pelo alojamento e comida para os trabalhadores residentes em dormitórios o que faz que os salários nominais nestas empresas são consistentes com custos de vida bem inferiores.

A presença dos sindicatos é declarada como menor nas empresas chinesas embora é de esperar que trabalhadores efectivos tenham mais conhecimento sobre o sindicato do que os trabalhadores temporários. Não existem diferenças de realce em relação à incidência de greves, que é relativamente reduzida. Por último, o estudo nota que a formação predominante é de carácter informal, sobretudo nas empresas chinesas, onde predomina um maior número de trabalhadores NQs. As outras empresas em geral, com algumas excepções, dão uma formação inicial, sobretudo em matéria de segurança no trabalho mas escassa formação contínua e de acompanhamento no âmbito do desenvolvimento das competências técnicas. Dada a escassez de pessoal com competências relevantes suficientes, a melhoria dos processos de formação nas empresas é um imperativo porque estes sectores constituem fontes essenciais de novas habilidades e competências para os trabalhadores angolanos.

1 Introdução



Nos últimos vinte anos muitos países africanos tiveram altas taxas de crescimento, sendo Angola um dos países que mais cresceu particularmente entre o fim da guerra em 2002 e o abrandamento que se verificou depois de 2015

Neste período surgiu um certo optimismo sobre a possibilidade de África encetar a tão desejada transformação estrutural podendo assim fugir da dependência dos produtos voláteis, como os minerais petróleo e diamante, ou de produtos agrícolas sujeitos aos efeitos nefastos dos termos de troca. Assim sendo, a diversificação económica, para além do crescimento económico e a redução da pobreza, é um desafio fundamental para Angola e muitos outros países africanos.

O maior dinamismo económico na África subsariana tem sido acompanhado por um aumento do investimento directo estrangeiro (IDE) que vai se destinando gradualmente a uma maior variedade de sectores para além da extração de recursos naturais. Os investimentos directos provenientes da China assim como o financiamento adicional dirigido às infraestruturas económicas têm aumentado consideravelmente especialmente em países como Etiópia, Angola e Nigéria. De acordo com os dados do SAIS-CARI o IDE da China para a África aumentou de USD74 milhões em 2003 para USD5.49 mil milhões em 2008 e USD4.1 mil milhões em 2017. Em termos

de stock este incremento supõe que a IDE chinesa esteja nos USD43.3 mil milhões em 2017 comparado aos USD4.46 mil milhões dez anos antes.¹ Para o caso de Angola é inegável que a China desempenhou um papel preponderante no processo de (re) construção pós-guerra ao ponto de aplicar no país, no período de 2000 – 2014, cerca de 21.2 mil milhões de dólares americanos de financiamento público de um total de 86.3 mil milhões aplicados em África, cf. (Brautigam and Hwang, 2016). Neste contexto houve um boom no sector da construção no continente e em especial em países como Angola e Etiópia onde as obras públicas contribuíram de maneira muito importante para o crescimento do investimento público e para o crescimento de longo prazo. As empresas chinesas têm tido um protagonismo claro neste processo como demonstram os dados sobre as receitas dos contratos das empreiteiras chinesas em África: na altura em que iniciamos este estudo o volume de receitas tinha atingido um pico de quase USD55 mil milhões em 2015 quando em 2002 não chegava aos USD2 mil milhões. O mercado africano tornou-se muito importante para as empresas chinesas de construção, muitas delas estatais.

O papel das empresas (privadas ou estatais) neste dinamismo é fundamental. As empresas investem e geram acumulação de capital que contribui à criação de capacidade produtiva física (maquinaria), tecnológica (inovação e difusão) e de know-how

¹ <http://www.sais-cari.org/chinese-investment-in-africa>



organizativo, o que é chave para a entrada em novos sectores mais globalizados onde as exigências organizativas e de coordenação da cadeia de valor são muito importantes. Estes investimentos também cumprem duas funções económicas e sociais fundamentais para o crescimento de longo prazo. Primeiro, podem contribuir para melhoria da balança de pagamentos via exportações ou substituição de importações (por exemplo, têxteis na Etiópia e materiais de construção em Angola). Segundo, estes sectores são fundamentais para a criação de emprego de maior qualidade do que aquele que se encontra hoje na agricultura ou nas actividades informais que caracterizam a economia angolana (Instituto Nacional de Estatística, 2019).

Para se avaliar a criação de emprego e a dinâmica gerada por essas iniciativas e não só, realizamos uma pesquisa a nível das empresas mais importantes nos sectores alvo deste estudo em Angola. Apesar da atenção dada por alguns estudos às condições de emprego em empresas chinesas assim como a problemática do uso da mão-de-obra local em vários países e em Angola (McKinsey 2017; Baah et al. 2009; Santos e Quintão 2011), constatamos que até agora não existe nenhum estudo quantitativo rigoroso que compare estes padrões de emprego entre empresas do mesmo sub-sector com base em inquéritos aos trabalhadores africanos (Jenkins 2019). Este relatório apresenta os principais resultados do

primeiro estudo que compara de uma maneira mais sistemática os padrões e condições de emprego das principais empresas que operam em sectores de forte relevância para a transformação económica de Angola: a construção de infraestruturas e as indústrias de materiais de construção. O presente relatório concentra-se nos resultados dos inquéritos quantitativos de quase 700 trabalhadores que foram feitos entre fins de 2016 e princípios de 2017. Integra ainda alguns resultados da pesquisa qualitativa quando são necessários para a análise. A informação qualitativa mais detalhada será publicada em relatórios e artigos adicionais.

Este relatório segue estruturado da seguinte forma: na secção 2 apresentamos as perguntas de pesquisa e o quadro analítico. Na secção 3 dedicamos uma especial atenção ao desenho da pesquisa e as características da nossa amostra. A estrutura do mercado de trabalho, tendências, instituições e dinâmicas são apresentadas na secção 4, seguindo-se de uma análise sobre a criação de emprego e apresentação das características da mão-de-obra na secção 5. De seguida, na secção 6, apresentamos uma comparação dos salários e condições de trabalho nos dois sectores alvo, seguindo-se das conclusões e medidas de política, na secção 7, as referências e apêndices.

2 Perguntas de pesquisa e quadro analítico

Nesta secção apresentamos de forma geral as questões empíricas que nortearam a pesquisa sobre as condições de trabalho nos sectores alvo bem como os diferentes factores que justificam a variação das condições de trabalho e muito particularmente a situação remuneratória. Ênfase é dada à necessidade de se ir para além do chamado 'nacionalismo metodológico', pelo que procurar-se compreender os aspectos da economia política, especificidades do sector e a diversidade de investidores.

A isto segue uma breve análise do principal quadro analítico empregue neste estudo, a configuração do regime de trabalho multi-variada (Diagrama 1 e subsequente explicação), incluindo exemplos da aplicação deste quadro analítico em outros estudos e contextos.

2.1 Perguntas de pesquisa

Pergunta de pesquisa 1:

Quais são as tendências e factores determinantes para criação de emprego (e enquadramento da força de trabalho local) na construção de infraestruturas e desenvolvimento de indústria transformadora na África subsariana?

Duas Sub-Questões:

- A. Como é que a criação de emprego e enquadramento da força de trabalho local varia conforme o tipo de sector, empresa e actividade específica? Por quê esta variação?
- B. Será que houve um aumento no enquadramento da força de trabalho local neste período? Se sim, por quê?

Pergunta de pesquisa 2:

Quais são as condições de trabalho extrínsecas nas empresas líderes nos sectores da construção de infraestruturas e indústria de transformadora em Angola e na Etiópia?

Quatro Sub-Questões:

- A. Como é que as condições de trabalho para um trabalhador não-qualificado e semi-qualificado diferem entre uma empresa nacional e outra estrangeira no mesmo sector?
- B. Por que é que são diferentes ou similares? Quais são os factores determinantes de tais diferenças?
- C. Existem semelhanças entre o regime de trabalho nas empresas chinesas em Angola e na Etiópia e os praticados na China? Por quê?

Pergunta de pesquisa 3:

De que forma as empresas estrangeiras e nacionais contribuem para a capacitação e mobilidade social dos trabalhadores nacionais nesses sectores?

Quatro Sub-Questões:

- A. Que tipos de habilidades são mais desenvolvidos nestes processos de capacitação e por quê?
- B. Quais foram os principais mecanismos de capacitação?
- C. Quais são os principais estrangimentos para a capacitação dentro e fora da empresa?

Pergunta de pesquisa 4:

Quais são as características da força de trabalho que surgiu fora do sector agrícola e que implicações têm para os processos de transformação estruturais, no futuro?

Quatro Sub-Questões:

- A. Quais são as características demográficas e socioeconómicas dos trabalhadores na amostra, para os sectores da construção e indústria transformadora, e como é que elas diferem com base no tipo de empresa (tamanho e origem do capital)?
- B. Se existem diferenças sistemáticas entre os sectores e/ou tipos de empresas, quais são os principais factores dessas diferenças nos perfis dos trabalhadores?
- C. De que forma a migração é importante para o emprego nesses sectores? Por quê?
- D. Qual foi a trajetória individual dos trabalhadores para conseguirem empregos no sector da construção de infraestruturas e indústria de materiais de construção? O que facilitou ou dificultou o respectivo acesso a estes empregos?



2.2 Quadro analítico

O quadro analítico para este projecto de pesquisa surge de uma revisão compreensiva das diferentes vertentes da literatura, abrangendo (a) contribuições sobre os processos e regimes de trabalho no capitalismo contemporâneo; (b) a geografia das cadeias globais de produção e as consequências para as condições de emprego lá onde as empresas investem; (c) o impacto do IDE sobre o emprego e a formação de competências relevantes para processos de industrialização; e (d) o papel da globalização das empresas chinesas nas dinâmicas de transformação social e económica em África.

Com base na tradição de cada uma dessas vertentes da literatura e aplicação empírica, desenvolvemos um quadro analítico onde combinamos três diferentes, mas interligados, níveis de análise para explicar os mais variados resultados alcançados pela força de trabalho num dado contexto. Esta abordagem multi-variada e de acordo com diferentes níveis de análise tem sido também usada, em outras variantes, por pesquisadores para avaliar os efeitos diferenciados das relações laborais ao nível local, padrões nacionais e internacionais de emprego e as dinâmicas de pressão competitiva nas cadeias globais de produção (Smith et al 2018; Baglioni 2018).

Primeiro, a contar pela base, temos as microdinâmicas no local de trabalho geradas pelas interações e tensões, entre os empregadores e empregados, sobre os salários, imperativos de produtividade, segurança no local de trabalho, esforço e horário de trabalho. Estas relações, às vezes conflituantes, configuram diversas formas de exploração da força de trabalho e de controlo/disciplina da mesma. No nível seguinte, segundo, temos as características e dinâmicas específicas de um dado sector ou mesmo resultantes da globalização das cadeias de produção, que extravasa as fronteiras nacionais e geram imperativos específicos de controlo da força de trabalho e padrão, através das estruturas de mercado, competição, regras da cadeia global e tecnologia (Anner 2015). Isto tudo está intimamente ligado aos requisitos competências, dimensões espaciais dos processos de trabalho e cultura organizacional e ética de gestão. Portanto uma fábrica de vestuário para exportação enfrenta uma estrutura de incentivos, pressões e requisitos que podem diferenciar muito de uma fábrica de blocos de cimento apenas orientada para o mercado nacional ou local onde a determinação dos lucros, a escala de produção

e daí as condições de emprego dependerem de factores diferentes. Por fim, no terceiro nível, temos a economia política nacional, e muito particularmente as dinâmicas macroeconómicas que dão forma a transformação económica e mudanças estruturais ao lado das políticas que norteiam a produção e as relações estado-sociedade que influenciam as dinâmicas da oferta de mão-de-obra e outras áreas de diferentes lutas quer sejam sobre a mercantilização da força de trabalho, limites da reprodução social dos trabalhadores, ou reivindicações sobre a sua representação. Neste contexto as relações entre o estado, o investidor, o trabalhador e as instituições que regulam essas mesmas relações são críticas para entendermos os resultados da força de trabalho. Para além disso, também é importante a estrutura do mercado de emprego e os níveis de desemprego e subemprego, que normalmente tendem a limitar muito o poder de negociação dos trabalhadores. Através deste quadro analítico, é possível explorar a combinação de uma ampla gama de factores na determinação do padrão de trabalhadores para uma empresa e sector específico.



Diagrama 1. Configuração multi-variada do regime de trabalho



Fonte: Elaboração do autor.

3 O desenho da pesquisa e as características da amostra

Esta secção está dividida em três partes. A primeira apresenta o desenho da pesquisa como tal (os métodos combinados e as várias etapas), aborda a questão dos acessos para pesquisa e o enquadramento da análise comparada. A segunda secção trata dos protocolos da amostragem bem

como questões sobre a confiabilidade da pesquisa. A terceira secção dá uma panorâmica breve das características básicas das empresas abrangidas pelos inquéritos para melhor perceber o contexto laboral em que os inquéritos foram realizados.

3.1 Concepção Geral da Pesquisa e o Quadro Comparativo

Esta pesquisa adoptou uma abordagem de métodos mistos sequenciais que foram operacionalizados mediante um quadro comparativo criteriosamente desenhado.

De forma geral, os inquéritos ao nível das empresas e dos trabalhadores foram feitos seguindo a metodologia de comparação 2-por-2-por- 3-por -2 (Quadro 1):

- Dois países (Angola e a Etiópia);
- Dois sectores (construção e indústria transformadora);
- Três tipos de empresa (Angolana/local, Chinesa e Outra estrangeira);
- Duas variedades de capital Chinês (privado e estatal), podendo ser expandidas para variedades similares de capital Etíope /Angolano, com distribuições relevantes em cada sector (exemplo Empresas Estatais Chinesas encontradas principalmente na construção de infraestruturas e empresas privadas presentes na indústria transformadora dentro da amostra).

Por formas a reduzirmos variação excessiva nos resultados, os inquéritos focalizaram-se no tipo de trabalhadores, nomeadamente trabalhadores não-qualificados (doravante NQ) e semi-qualificados (SQ), que representam a grande maioria dos empregos criados nos sectores alvo, especialmente por empresas estrangeiras na Etiópia e em Angola. De acordo com os dados colectados através de entrevistas com gerentes e responsáveis de Recursos Humanos nas empresas seleccionadas nos sectores alvo, a grande maioria dos empregos criados em

Angola e na Etiópia para a mão-de-obra nacional são nas categorias anteriormente mencionadas, não-qualificados e semi-qualificados, onde muitos dos trabalhadores semi-qualificados ascenderam da categoria de não-qualificados através de formações no local de trabalho e experiência directa de trabalho.

or exemplo, a maior empresa estrangeira de construção de obras públicas no País empregava directamente mais de 5.000 trabalhadores em 2014 e destes 75% eram operários (NQ e SQ) enquanto 20% eram técnicos (o que consideramos neste estudo "qualificados"). Outras empresas com menos pessoal técnico têm entre 80 e 85% do pessoal de base como NQ e SQ. Para definirmos estes dois grupos de operários consideramos dois critérios básicos:

1. A função declarada pelo entrevistado e a descrição das tarefas e trabalhos específicos. Assim, trabalhos de carácter essencialmente manual e que apenas requerem formação limitada no local seriam exemplos de NQ. Um operário de máquina com capacidade para operar sem assistência ou supervisão contínua seria SQ, assim como determinados trabalhos que requerem experiência assinalável como no caso de um mestre carpinteiro ou electricista.
2. O nível de formação e qualificações formais que possam certificar a capacidade de assumir determinadas funções de maior nível que um NQ.



O inquérito quantitativo foi implementado em duas fases intensivas de pesquisa qualitativa: a primeira (2016) virada a compreensão do contexto dos sectores, as empresas potenciais e a disponibilidade de dados relevantes para o estudo; a segunda fase, posterior ao inquérito aos trabalhadores e que incluiu a recolha de histórias de vida de trabalhadores seleccionados pelos perfis representativos e um número considerável de entrevistas semi-estruturadas com gerentes de empresas, pessoal técnico assim como funcionários do governo em vários ministérios e funções (ver em Anexo, Quadro A3 como resumo] dessa parte da pesquisa).

Por último é necessário explicar que os dados apresentados neste relatório provêm na maioria dos casos do que foi declarado pelos trabalhadores entrevistados em condições de anonimidade e sem pressão externa, o que pode por vezes contrastar com a visão ou informação fornecida pela gerência das empresas. Os gestores tiveram a oportunidade de preencher um questionário da empresa que incluía algumas questões sobre níveis salariais e processos de formação. Infelizmente muitos gestores optaram por recusar o questionário ou perguntas específicas sobre níveis salariais por razões de "confidencialidade". Isto aconteceu sobretudo nas empresas angolanas e OE mais do que nas chinesas.

Quadro 1. Enquadramento das Comparações Empíricas do Estudo

Contextos nacionais	Angola			Etiopia		
Sectores	<i>Construção-Estradas e Barragens</i>		<i>Indústria de materiais de construção</i>	<i>Construção-Estradas</i>	<i>Indústria Têxtil e Vestuário, e produtos de cabedal</i>	
Empresas	Nacionais (Angolanas)	Chinasas • Estatais • Privadas	Outras Estrangeiras (OE)	Nacionais (Etiopes)	Chinasas • Estatais • Privadas	Outras Estrangeiras (OE)

Fonte: Elaboração do autor.

3.2 Processo de amostragem e resultados

Que empresas foram seleccionadas para o inquérito de trabalhadores e de empresas e por quê?

A amostragem das empresas foi intencional e seguiu os seguintes critérios analíticos e empíricos:

- ✓ Empresas em sectores em que a criação de emprego foi bastante significativa na última década; por exemplo, a construção de estradas e fabricação de materiais de construção em Angola ligadas ao processo de reconstrução nacional foram os motores do crescimento do sector não extractivo.
- ✓ Empresas em sectores onde poderíamos encontrar um número suficientemente grande de empresas com as categorias que precisávamos para esta pesquisa: Chinesas, nacionais/locais (Angolanas) e outras estrangeiras (OE doravante).
- ✓ Empresas em sectores onde trabalhadores, NQ e SQ, pudessem ser recrutados, i.e. onde os entraves fossem menores, para podermos capturar aqueles que entravam para o mercado de trabalho pela primeira vez nesses sectores.
- ✓ Uma vez seleccionados os sub-sectoros aplicaram-se os seguintes critérios:
 - Gerador importante de empregos, i.e. o maior e mais significativo criador de empregos em cada sub-sector (p. ex.: construção de estradas, cimento, blocos/tijolo, varão de aço etc.);
 - As empresas consideradas como as principais em cada sector (a partir das entrevistas na fase preliminar da pesquisa) e que estavam em funcionamento no momento do inquérito, especialmente para as empresas ligadas a construção de estradas, uma vez tratar-se de uma actividade em que o emprego depende dos projectos activos;
 - Foram apenas consideradas empresas de médio e grande porte dados os padrões de escala dentro de cada sector;
 - Incluídas pelo menos alguns exemplos de empresas que eram conhecidas pelas melhores práticas em termos de normas laborais, para que pudéssemos ter na amostra um "benchmarking de topo" contra o qual outras empresas poderiam ser comparadas, ao invés de uma "média" do sector para a qual não havia informações adicionais.

O processo de amostragem levou vários meses, uma vez que foi necessário solicitar o apoio dos ministérios relevantes, construção e indústria, bem como negociar o acesso a nível das próprias empresas. A relutância por parte das empresas era esperada e exigiu várias visitas e documentação assegurando-lhes que esta pesquisa seguia um protocolo muito rígido de confidencialidade e anonimato. Não houve um padrão claro quanto a resistência, mas de facto em alguns subsectores as empresas não chinesas eram mais relutantes em permitir que os seus trabalhadores fossem inqueridos nas suas instalações do que as empresas chinesas. O tempo e o esforço investidos no processo de preparação dos inquéritos foram recompensados, pois conseguimos

incluir todas as empresas mais importantes, ou mais relevantes, dentro do critério acima apresentado para cada sub-sector, o que permite fazer uma melhor comparação ligada ao protocolo da pesquisa.

Em todos os casos, procuramos obter autorização expressa e consentimento dos empregadores e dos trabalhadores, que foram entrevistados quer dentro ou fora dos seus locais de trabalho, dependendo das condições reais em cada caso. Naqueles casos em que a entrevista do inquérito foi feita no local de trabalho, a equipa de campo envidou todo o esforço para que a mesma decorresse sem a presença dos gerentes e supervisores assegurando assim a privacidade e independência dos participantes.

Um dos objectivos do projecto foi o de obter amostras representativas dentro de cada empresa ou local no momento da visita da equipa de pesquisa.

Isso fez com que se seguissem vários princípios básicos para a selecção dos participantes a entrevista do inquérito:

1. Era preciso ter um tamanho de amostra absoluta, suficientemente grande para cada empresa/local: foi decidido que os tamanhos das amostras dentro de cada empresa variariam entre 20-30 participantes dependendo do tamanho relativo do emprego total na empresa. Tamanhos de amostras maiores dentro da mesma empresa não acrescentariam muita precisão e aumentariam os custos desnecessariamente. Além disso, o objectivo era atingir um número razoável de empresas, uma vez que se esperava que a variação ocorresse mais entre as empresas do que dentro de uma mesma empresa.
2. Procuramos trabalhar com estruturas de amostragem actualizadas e imparciais (ou seja, com listas de trabalhadores completas ou contagens *in situ*). Para construir quadros de amostragem locais adequados, esperava-se que os inquiridores conduzissem censos de PDA-GPS de potenciais entrevistados, inclusive fazendo algumas perguntas básicas para permitir a estratificação das amostras finais. No entanto, essa abordagem nem sempre foi possível, devido às condições muitas vezes difíceis de acesso e restrições impostas pela gestão da obra de construção/fábrica, como é ilustrado abaixo.

Um factor potencialmente importante e que afecta os dados sobre as condições salariais e de trabalho tem a ver com uma série de diferenças na implementação final dos protocolos de amostra, que são correlacionados com a origem da empresa gerando um potencial enviesamento. A crise económica no momento do estudo e as diferentes abordagens e entendimento dos gerentes das empresas sobre pesquisa académica significavam que o protocolo da amostra tinha que ser adaptado às circunstâncias de cada visita e, no caso da construção, as particularidades de cada projecto de obra pública. Todas as amostras nas empresas foram baseadas em selecções aleatórias de trabalhadores NQ e SQ encontrados ou listados no momento da visita. Em todos os casos, as equipas de campo tentaram identificar estes dois conjuntos de trabalhadores relevantes para a pesquisa. As limitações encontradas às vezes no processo de amostragem não eram distribuídas aleatoriamente entre as empresas por origem mas seguiram um padrão em que as empresas angolanas e outras empresas estrangeiras quer exerceram mais controle sobre os quadros de amostra do que de outra forma seria desejável, quer encontravam-se numa situação em que apenas o pessoal de base permanente estava a trabalhar pela paralisação de muitos projectos.

Distinguimos assim três tipos de implementação de protocolo de amostra com base nos quadros de amostragem disponíveis:

- Livre acesso para que a equipa de campo pudesse fazer uma contagem ou censo no local, estratificar e randomizar a selecção;
- A empresa disponibilizou as listas de trabalhadores completas no momento do inquérito;
- A empresa disponibilizou uma lista incompleta de trabalhadores, não sendo possível verificar com antecedência, podendo conter essencialmente aqueles trabalhadores permanentes ou o pessoal de base.

A maioria das empresas aderiu as normas definidas, i.e. de permitir o livre acesso as equipas para efectuarem o censo no local ou disponibilizaram listas completas, obtidas através dos departamentos de RH / supervisores locais (59% e 19% do total de empresas, respectivamente). Todavia, a amostragem nas empresas não chinesas dependeu numa proporção maior de uma lista restrita de trabalhadores efectivos/permanentes, suscetível de deixar de parte os trabalhadores eventuais ou aqueles num regime experimental (daí a necessidade das listas completas).

Conforme mostra o Quadro 2 abaixo. Cerca de 83% das empresas chinesas permitiram a equipa fazer uma contagem aberta no processo de amostragem ao passo que nas empresas não chinesas esse acesso foi de 40%. Obviamente, a amostragem que foi realizada através de um acesso livre no local tem maior probabilidade de incluir trabalhadores não permanentes mais vulneráveis e representar melhor a realidade do emprego na empresa no momento específico ao passo que uma amostragem baseada em listas restritas representará a realidade dos melhores empregos da empresa (dentro das categorias relevantes). Neste caso observamos que as empresas angolanas e OE eram muito mais propensas a ter amostras representando trabalhadores efectivos ou "permanentes" quer por uso de listas restritas quer pela presença única do pessoal de base em períodos de escassa actividade.

É preciso salientar que no caso do sector das obras públicas o inquérito foi realizado num contexto de crise que afectou particularmente as empresas não chinesas. A maioria destas (incluídas no inquérito) estavam com projectos a meio gás e a funcionar apenas com trabalhadores permanentes. Assim 63% dos entrevistados nas empresas de construção angolanas e OE poderiam se considerar permanentes, enquanto que 87% dos trabalhadores encontrados nas empresas chinesas eram de recente contratação ou pessoal de projecto (isto é pagos apenas quando estão activos em projectos). Isso porque a linha de crédito chinesa aplicada desde 2016 contribuiu fundos que permitiram o arranque e a intensificação de várias empreitadas chinesas. Portanto as comparações apresentadas neste relatório deverão sempre ter em conta estas diferenças entre as forças de trabalho analisadas nesse período de 2016-17.

Quadro 2. Base do quadro de amostragem (% origem das listagens para amostragem dentro da empresa)

Empresa	Lista completa dos trabalhadores	Lista Restrita	Contagem Livre	Total
Outra	26%	37%	37%	100%
Chinesa	11%	6%	83%	100%
Total	19%	22%	59%	100%

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Quadro 3. Amostra das empresas por sector e origem

Origem das Empresas	Indústria Transf.	Construção	Total
Chinesas	8	10	18
Outras Estrangeiras	5	5	10
Angolanas	4	5	9
Total das empresas	17	20	37

Fonte: IDCEA Survey 2016-17

Quadro 4. Amostra dos trabalhadores por sector e por origem da empresa

Trabalhadores em Angola	Chinesa	Outra Estrangeira	Angolana	Total
Indústria transformadora	144	85	68	297
Construção	167	120	98	385
Total das entrevistas	311	205	166	682

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

3.3 As características das empresas da amostra

As 37 empresas incluídas nesta amostra estão mais ou menos distribuídas ao 50% em dois grupos principais: empresas de origem chinesa e empresas de outra origem estrangeira (OE) ou angolana. Os três subgrupos por origem estão representados de maneira consistente nos dois sectores: (a) obras públicas, sendo a maioria de estradas e uma minoria de empresas não chinesas na barragem de Laúca; (b) indústrias de materiais de construção (blocos, tijolos, cimento, siderurgia e outros) como mostram o Quadro 3 e o Quadro 4 assim como o Quadro 5.

As empresas de construção chinesas nesta amostra são empresas estatais com apenas uma excepção, ao passo que no sector industrial são todas privadas e de menor tamanho. Todas as empresas do segmento comparativo angolano e OE são privadas. Todas estas empresas foram seleccionadas por serem as principais empresas nos sectores alvo e com operações activas no período do inquérito. Assim, todas as estrangeiras da amostra de obras públicas são multinacionais com presença em pelo menos dois mercados regionais (China e África ou Europa e África).

No sector industrial alvo, encontramos a maioria das empresas chinesas da amostra no segmento dos blocos de cimento, onde o mercado angolano é mais amplo. Nos subsectores da siderurgia e do cimento a amostra tem apenas umas poucas

empresas de importante tamanho que cobrem quase tudo o mercado angolano. Três das empresas não chinesas operavam na fabricação de outros materiais de construção derivados do betão ou metálicos. Praticamente todas as empresas dos subsectores industriais alvo produziam para o mercado nacional angolano. Apenas 4 empresas exportavam materiais ao mercado regional mais não sistematicamente e para uma proporção muito limitadas da produção total. Nenhuma destas empresas está incorporada às grandes cadeias globais de produção. São em termos gerais empresas de tamanho mediano de acordo com o tamanho do quadro do pessoal de base, e várias das estrangeiras, quer chinesas ou não, têm carácter "translocal". Isto significa que não têm ligações com empresas no exterior e que os investidores estrangeiros apenas operam em Angola (ver Quadro 6 para mais detalhes).

O tempo de experiência no mercado angolano está marcado pela guerra e o boom da reconstrução do pós-guerra. As empresas chinesas, tanto nas obras públicas como nas indústrias alvo tinham em média 10 anos desde que iniciaram operações em Angola até o período do inquérito (2017). As empresas com presença mais longa no País, nas obras públicas, são as OE e as angolanas na indústria de materiais de construção.

Quadro 5. Distribuição das empresas da amostra por sub-sector

Sub-sector	Angolana	OE	Chinesa	Total
Construção - Estradas	3	3	10	16
Construção - Barragem	1	3	0	4
Blocos e tijolos	1	2	6	9
Siderurgia	0	1	1	2
Cimento	2	0	1	3
Outros materiais	1	2	0	3
Total	8	11	18	37

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17



Quadro 6. Características dos grupos de empresas do estudo

Construção de Obras Públicas			
	Angolanas	OE	Chinesas
<i>% privadas</i>	100	100	10
<i>Num. trabalhadores permanentes (média)</i>	1162	1820	1055
<i>Tipologia qualitativa predominante</i>	Nacional de grande escala	Multinacional	Estatal multinacional
<i>Nacionalidade principal dos gestores</i>	Brasil e Angola	Portugal	China
<i>Mercados principais</i>	Angola	Europa e Africa	China e Africa
<i>Tempo no mercado angolano (anos em média)</i>	12	24	10
Indústrias de Materiais Construção			
	Angolanas	OE	Chinesas
<i>% privadas</i>	100	100	100
<i>Num. trabalhadores permanentes (média)</i>	336	248	373
<i>Tipologia qualitativa predominante</i>	misto, estatal privatizada e mediana	IDE mediana	translocal IDE mediana
<i>Nacionalidade principal dos gestores</i>	Angola e Portugal	Portugal	China
<i>Mercados principais</i>	Angola	Angola	Angola
<i>Tempo no mercado angolano (anos)</i>	22	12	10

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

4 O contexto socioeconómico angolano depois de 2002: A estrutura do mercado laboral, tendências, instituições laborais, e dinâmicas sectoriais

Angola emergiu de uma prolongada guerra civil em 2002, após a vitória militar do partido governante o MPLA sobre a UNITA. O contexto pós-guerra começou com o legado desta guerra civil, i.e. um grande número de deslocados internos, infraestruturas destruídas e uma forte dependência das receitas provenientes do sector petrolífero. Socialmente, esse cenário foi caracterizado pela pobreza generalizada, especialmente nas áreas rurais e periurbanas que abrigavam milhares de refugiados internos e níveis muito altos de desigualdade. O acordo político pós-conflito reflectiu o poder do MPLA que se viu reforçado, numa altura em que havia o imperativo de expandir os “ganhos da paz” através do desenvolvimento económico. Isso se reflectiu na expansão do emprego no sector público, as Contas Nacionais registam um aumento médio anual de 17.798 postos de trabalho (Instituto Nacional de Estatística, 2013), e num ambicioso programa de reconstrução, que também criou milhares de empregos nas obras públicas executadas.

O contexto do mercado de trabalho dos primeiros anos pós-conflito foi caracterizado por um défice agudo de pessoal qualificado, altos níveis de desemprego nas áreas urbanas e expansão da informalidade, o que reflectiu a necessidade de os segmentos mais pobres da população angolana sobreviverem de qualquer maneira. Já durante a guerra, os níveis de informalidade subiram, quando em 1990, mais de dois terços da população ocupada sobreviveram em empregos informais irregulares, enquanto outra parte esteve ligada as forças armadas, em empregos no governo e nas empresas estatais (Domingos 2018). Dado o contexto da guerra, o sector agrícola foi severamente afectado, levando ao êxodo das populações do meio rural para as cidades. Isso contribuiu para uma urbanização adicional que levou ao excesso de oferta da mão-de-obra nas cidades, o que por sua vez elevou os níveis de informalidade que prevaleciam nos principais centros urbanos. Esta urbanização conduzida pela guerra, altamente concentrada em Luanda e

outras cidades do litoral, seguiu as ondas anteriores de êxodo rural no período colonial: primeiro, como resultado principalmente de homens evitarem contractos e trabalho forçado na agricultura antes dos anos 60; segundo, atraído pela industrialização incipiente em Luanda e outras cidades combinada com os efeitos da guerra de libertação, empreendida pelos principais movimentos de libertação, que estava afectando particularmente as áreas rurais (Rodrigues 2006).

O panorama do emprego urbano gerou, desde então, uma gama familiar de empregos informais urbanos voltados a sobrevivência dos intervenientes, como a venda ambulante (zungueiros), o surgimento de mercados informais de troca de moeda externa (kinguilas) e transportes colectivos (candongueiros), que têm coexistido com os remanescentes de um sector formal que registou um crescimento significativo do emprego durante o final do período colonial, passando pela indústria transformadora e serviços (Queiroz 2016). Esse dualismo no mercado de trabalho ainda é bem marcado e reflete-se nas diferenças nas relações laborais de empresas nos mesmos sectores, mas às vezes as empresas chamadas ‘formais’ podem recorrer a modalidades de emprego mais informais dependendo das circunstâncias. Muitos empregos criados nestas actividades informais são formas irregulares de emprego assalariado, uma vez que grande parte do emprego assalariado em Luanda é assegurada pelo sector informal da economia (Rodrigues, 2006).

O forte crescimento económico entre 2002 e 2015 não teve um correspondente aumento da oferta de empregos, mas a crise económica no período 2015-18, de acordo com a maioria das empresas sim gerou uma forte redução do emprego, particularmente na construção. Isto é bastante visível no caso de Angola, onde o desemprego está estimado em 28,8% para a população com 15 – 64 anos (24% segundo o Censo 2014), chegando aos 52,4% entre os jovens dos 15 – 24 anos (Instituto Nacional de Estatística, 2019). Estes dados sobre o desemprego em Angola estão muito acima de média estimada para África

Subsariana que é de 7% (ILO, 2018). Dado o grande número de pessoas fora do sistema escolar, isso também pode reflectir um desemprego disfarçado de trabalhadores desencorajados que não estão buscando activamente emprego. É bem possível que as altas taxas de desemprego e de inactividade mascarem a realidade de muitas pessoas que realizam algum trabalho informal, mas que não relatam isso como emprego e actividade ocupacional. Isto é bem plausível, dado que num país como Angola muitas pessoas, especialmente aquelas que vivem na pobreza, precisam de fazer algo para sobreviverem. Esses dados também contrastam com as estimativas oficiais de emprego registradas nas Contas Nacionais. Assim, em 2014, o número total de população oficialmente empregada foi superior a 6,2 milhões de pessoas, em contraste com cerca de 5,5 milhões, de acordo com dados do Censo. Esta não é uma lacuna insignificante e precisa ser explicada. Para fins de análise de tendências, é necessário trabalhar com dados das Contas Nacionais e considerar o estoque dos números do Censo 2014 como uma fonte diferente.

As Contas Nacionais de 2002 - 2012 mostram que o sector da agricultura (pecuária e silvicultura) empregava mais de 50% da população activa, seguindo-se do sector de comércio e construção (Instituto Nacional de Estatística, 2013 e 2014). Recentemente, os dados indicam que o sector da agricultura (pecuária e silvicultura) ocupa 46% das pessoas empregadas, seguindo-se dos serviços 45,3%, indústria, construção, energia & água com 8,1% cf. (Instituto Nacional de Estatística, 2019). Todavia, essa possível deslocação da força de trabalho não é sustentada pelos dados empíricos onde se estaca o facto de 67% da população desemprega no período de 2015-2016 ter desistido de procurar emprego (Instituto Nacional de Estatística, 2017).

Esta falta de clareza dos dados sobre o mercado de emprego em Angola obriga a realização de estudos onde seja possível auferir as reais dinâmicas do emprego nesses dois sectores estruturantes, a construção e a indústria particularmente a indústria transformadora (no caso de Angola ligada a produção de materiais de construção), e que mais do que dar-se ênfase à quantidade dos dados

recolhidos, isto é, número de postos de trabalho gerados, priorizasse a qualidade dos mesmos.

No entanto, o panorama geral do mercado de trabalho apresentado pelo Censo de 2014 não muda o facto de que o boom de reconstrução no período pós-guerra e a recuperação geral da actividade económica entre empresas privadas existentes e novas nos sectores da construção, indústria transformadora e serviços levaram a uma substancial criação de empregos no sector formal da economia, entre 2002 e 2016, de acordo com as estatísticas oficiais. Assim, os empregos criados no sector da construção entre 2002 e 2016 cresceram em um acumulado de 153% quase triplicando o estoque de empregos em 2002, enquanto que o emprego industrial cresceu 133% até 2016 e apenas 33% até 2012 (Wanda, 2017), (UCAN, 2017).

Em termos absolutos, no entanto, os sectores que acrescentaram mais empregos ao emprego total foram o comércio, a agricultura e os transportes, e hipoteticamente, dada a natureza desses sectores, uma proporção muito grande desses empregos era de carácter informal. O sector da construção adicionou cerca de 260.000 postos de trabalho líquidos entre 2002 e 2016, período em que o boom da construção atingiu o seu pico, o que resultou num aumento global da sua quota no emprego não agrícola de 9% para quase 15% em 2012. Dados mais recentes, até 2016, sugerem uma relativa estagnação no sector da construção, combinada com um aumento de empregos no sector da energia/ electricidade que poderia ser associado à construção em larga escala de novas barragens (portanto, ainda empregos de construção) e um impressionante crescimento no emprego industrial de 73.000 para mais de 130.000 trabalhadores, paradoxalmente coincidindo com o início da crise, desencadeada pelo colapso dos preços do petróleo desde 2015.

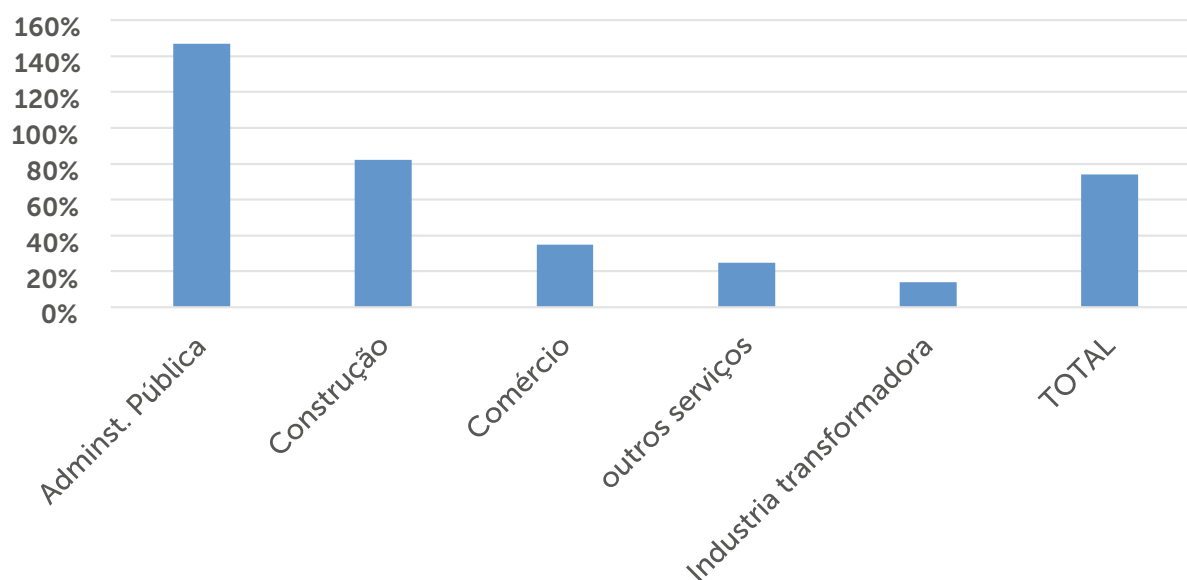
É difícil avaliar as tendências salariais/remuneratórias em todos os sectores, dada a fraca existência de dados sistemáticos. A única fonte consistente de séries temporais são as estimativas de pagamentos de salários (estimativas anuais por sector) fornecidas pelas Contas Nacionais. A base para tais estimativas não é totalmente clara, mas os registros fiscais podem ser uma delas. Em qualquer caso, esses dados sobre salários cobririam essencialmente o emprego

no sector formal, ou seja, uma fracção da força de trabalho que é paga de acordo com termos contratuais formalizados sobre folhas de pagamento tributáveis. Muitos dos trabalhadores abrangidos por este estudo não trabalhavam nesses termos tão formais. De acordo com esses dados, estimamos o valor mensal dos salários / remuneração em constante kwana de 2012 (usando o principal deflator do PIB como aproximação mais confiável para a inflação, atendendo aos dados existentes)² e dividido pelo número de trabalhadores registrados por sector.

Em dez anos, a remuneração real média aumentou 74%, equivalente a uma taxa de crescimento anual composta (na sigla inglesa CAGR) de 5,7%, mas as tendências no sector da construção foram mais positivas, com aumento acumulado de 82% e 6,2% ao ano, maior do que na indústria transformadora (1,3%) e no comércio (3%). Estas tendências ascendentes são consistentes com as elevadas taxas de crescimento da economia angolana durante

este período e com um aperto significativo dos mercados de trabalho nos sectores em que a procura de trabalho se expandiu rapidamente contra uma oferta limitada de mão-de-obra com competências suficientes. Dados apresentados pela Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2018) sugerem um declínio salarial real entre 3 e 5,4% com base em dois ou três pontos de dados entre 2000 e 2017, enquanto a UCAN (2017) sugere que os salários reais, em Angola, aumentaram durante esse período. As estimativas da OIT podem ter incorporado evidências do pós-2015, quando a crise atingiu sectores em crescimento e a demanda por mão-de-obra caiu substancialmente de acordo com a maioria das fontes entrevistadas nesta pesquisa. É bem possível que os salários registrados em 2016-17 fossem, em termos reais, inferiores aos salários alcançados em 2012 na maioria dos sectores, com especial realce para o sector da construção, que foi particularmente afectado pela crise económica e pelo súbito aperto fiscal que dela adveio, num contexto de crescimento económico negativo.

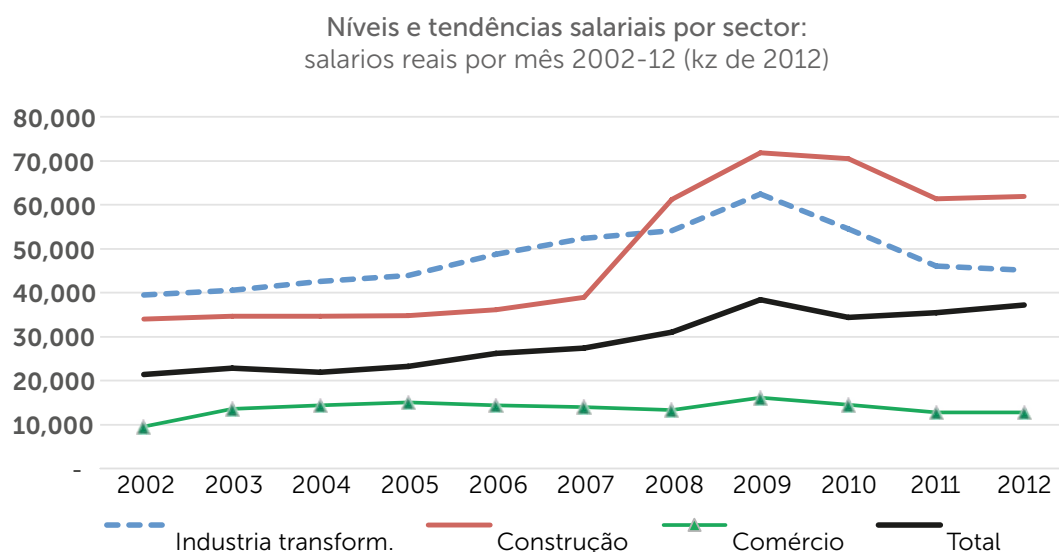
Gráfico 1. Incremento acumulado da remuneração mensal 2002-12



Fonte: Contas Nacionais 2012

² Para efeitos de cálculos, este estudo assume o pagamento de 13 salários conforme norma no sector formal de emprego em Angola.

Gráfico 2. Níveis e tendências salariais por sector: 2002-12



Fonte: Contas Nacionais 2012

Com vista a prestar uma maior atenção ao emprego o Governo de Angola aprovou desde 2002 vários diplomas legais onde destacamos o diploma que regula o Regime de Formação Profissional e as Estruturas e Órgãos de Formação Profissional e Promoção do Emprego. Neste período foi igualmente elaborado o Plano Nacional de Formação de Quadros (doravante PNFQ) para 2013-2020 enquadrado na Estratégia Nacional de Formação de Quadros bem como foram feitas alterações a Lei Geral do Trabalho (LGT) para além de se ter elaborado um Plano de Reconversão da Economia Informal. Muito recentemente o Executivo efectuou um ajustamento do salário mínimo no sector público (de 21.000 Kz para 33.000 Kz) ao passo que no sector privado, apesar de ter sido uma medida controversa, o salário mais baixo continua a ser no sector da agricultura onde passará a estar fixado em 21.454 Kz (saindo dos 16.503 Kz).

Para se monitorizar a dinâmica da economia no que a criação de empregos diz respeito, criou-se um grupo técnico multisectorial para o tratamento de dados numéricos sobre o mercado do emprego com o propósito de elaborar e publicar relatórios

sobre a criação de empregos nos mais variados sectores da economia. Porém, a confiabilidade dessas estatísticas oficiais é questionável. Esta equipa de pesquisa envidou todos os esforços no sentido de obter estatísticas de emprego consolidadas para o estoque de emprego por sector e não apenas os fluxos (i.e. relatórios do Grupo Técnico Multisectorial para Tratamento de Dados Numéricos do Mercado de Emprego³ sobre a 'criação de empregos'). Todavia, dados consistentes foram difíceis de se obter e tudo parece indicar que as estatísticas das Contas Nacionais possam estar a ser alimentadas por estimativas duvidosas feitas ao nível ministerial sem o apoio de inquéritos regulares às empresas, muito menos de inquéritos à força de trabalho ou aos agregados familiares. Este constitui portanto um desafio chave para a melhora das políticas de criação de emprego, isto é, a melhora dos sistemas de informação sobre mercados de trabalho desde o nível micro das empresas até o nível macro das Contas Nacionais. Estas melhorias requerem a coordenação de várias instituições particularmente o MAPTSS, os GEPEs dos Ministérios sectoriais com funções de recolha de dados de emprego e o Instituto Nacional de Estatística.

³ O Despacho n.º 1/09, de 13 de Janeiro para além de criar o GTME também define a composição deste grupo da seguinte forma: Director Nacional do Emprego e Formação Profissional do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social (Coordenador); Responsável do Observatório do Emprego e da Formação Profissional (Coordenador –adjunto); Representante do Instituto Nacional de Estatística; Responsáveis dos Ministérios da Economia, da Agricultura, das Obras Públicas, da Geologia e Minas, da Indústria, das Pescas, dos Transportes, do Comércio, da Hotelaria e Turismo, da Educação, da Saúde e da Energia e das Secretarias de Estado das Águas e do Ensino Superior, representantes dos parceiros sociais do Governo.

5 Características e segmentação da força de trabalho disponível



5.1 O uso de trabalhadores nacionais

Esta pesquisa tratou de recolher dados através de inquéritos realizados à empresas nos sectores alvo, para estimar os efeitos dos empregos criados em termos de número de trabalhadores e a percentagem de trabalhadores angolanos como percentagem do total da força de trabalho.

Os resultados mostram diferenças significativas entre firmas chinesas e outras empresas nos sectores da construção e indústria de materiais de construção. Isto é consistente com a evidência de que as empresas chinesas tradicionalmente têm uma certa dificuldade em preencherem a maioria dos postos de trabalho com trabalhadores angolanos por razões a serem exploradas mais abaixo. As diferenças, no entanto, são menos substanciais do que as sugeridas pelas percepções difundidas por funcionários do governo, pesquisadores e informantes do sector. De facto, a narrativa comum na maioria dos círculos políticos e do sector privado é que as empresas chinesas empregam na sua "maioria" trabalhadores chineses, especialmente em projectos de obras públicas. Durante a pesquisa preliminar, vários entrevistados até sugeriram que as empresas estatais chinesas de construção deveriam "criar empregos" para os trabalhadores chineses, dada a "situação do mercado de trabalho na China". Nesta secção tratamos de analisar os resultados sobre o uso de

trabalhadores nacionais ao nível de gerentes bem como a um nível mais geral da força de trabalho.

Gerentes nacionais

Dado que a maioria das empresas da amostra são fruto de um investimento directo estrangeiro, empresas estrangeiras subcontratadas ou translocais (estabelecidas em Angola por residentes estrangeiros com parceiros locais), é de esperar a presença de expatriados na gestão dessas empresas.

Dependendo da origem do capital das empresas, chinesas ou não, as posições de gerência média e alta são geralmente ocupadas por gerentes chineses, portugueses ou brasileiros. Todas as empresas chinesas têm gestão chinesa nas principais posições, enquanto apenas 7 empresas do total da amostra de 37 empresas estudadas têm gestores angolanos, metade dos quais combinam angolanos com portugueses ou brasileiros nestas posições-chave. Por

outras palavras, a gestão de expatriados é a norma em Angola para os sectores abrangidos e para os níveis superiores dentro destes sectores (ou seja, as principais empresas em termos de importância e escala). Apenas duas empresas estrangeiras, de um total de 30, têm uma presença notável de gestores angolanos, combinados com portugueses, ao passo que as restantes dependem de gestores expatriados. As empresas angolanas também empregam um número substancial de gerentes expatriados: mais da metade emprega brasileiros e portugueses em altos e importantes cargos de gerência de nível médio. No total, apenas 3 de 37 empresas tinham uma gestão predominantemente angolana em cargos de nível superior. Este padrão, comum em grandes empresas em Angola (especialmente multinacionais operando

Emprego da força de trabalho local

Embora não é de todo surpreendente que os cargos de gestão ocupados por gestores expatriados na maioria das empresas, incluindo algumas empresas angolanas, uma questão importante é até que ponto as empresas nacionais e estrangeiras empregam trabalhadores angolanos como parte da sua força de trabalho global, incluindo a maioria dos trabalhadores NQ e SQ, que constituem a maioria dos empregos criados neste período.

A narrativa dominante é que as empresas chinesas empregam, em geral, baixas proporções de trabalhadores angolanos, enquanto outras empresas, sejam angolanas ou outras estrangeiras, dependem principalmente da força de trabalho local. Os dados do nosso inquérito feito às empresas e da pesquisa qualitativa sugerem que a presença de mão-de-obra local é mais baixa nas empresas chinesas, mas as diferenças não são grandes e a maioria das empresas chinesas tem uma taxa de uso de mão-de-obra local mais altas do que as relatadas em outros estudos (Tang 2010; Corkin 2013). Em média, 17 empresas chinesas reportaram dados detalhados de emprego em comparação com 17 empresas nacionais ou outras empresas estrangeiras. A taxa de utilização da força de trabalho local pelas empresas chinesas é em média 74%, inferior a 88% para as empresas angolanas e as outras empresas estrangeiras não chinesas. Se considerarmos apenas os trabalhadores NQ a proporção de angolanos é superior a 85%,

em diferentes países), reflecte a escassez de mão-de-obra adequada a nível de gerência, bem como as preferências das empresas líderes nesses sectores em confiar em gerentes mais experientes, com experiência internacional, profundo conhecimento dos sistemas de trabalho da própria empresa e da sua cultura organizacional. No entanto, de acordo com as nossas entrevistas ao nível das empresas, constatamos que o recurso aos gerentes expatriados tornou-se cada vez mais difícil no contexto da crise cambial dos anos 2016 e 2017, pelo que a procura de gerentes angolanos começou a ser mais urgente no período em que os nossos inquéritos estavam a ser administrados. Este fenómeno afetou também a algumas empresas chinesas.

tendo quase todas as empresas que já não empregam trabalhadores chineses para estes postos de trabalho.

Essas diferenças, no entanto, não são tão grandes quanto o esperado, dada a tendência das empresas chinesas de contratar mais trabalhadores chineses em determinadas posições, incluindo aqueles que exigem trabalhadores mais qualificados. A diferença é estatisticamente significativa para o sector de construção, mas não para o sector da indústria de materiais de construção. De facto, a heterogeneidade dentro da amostra de empresas chinesas é substancial, particularmente para este último sector, onde encontramos as taxas de utilização da mão-de-obra local mais baixas e mais altas por uma série de razões, por vezes, idiossincráticas.

Essa diferença geral mascara algumas variações importantes entre sectores, subsectores e tipos de empresas. Por exemplo, as taxas de utilização da mão-de-obra local são mais elevadas no sector da indústria de materiais de construção para todos os conjuntos de empresas, 84% dos trabalhadores angolanos, em comparação com 79% no sector da construção. Para as empresas chinesas, 78% da força de trabalho nas fábricas de materiais de construção é angolana, em comparação com 71% nas empresas no sector da construção, com valores máximos respectivos de 95% e 85% (Quadro 7). Para as empresas angolanas e outras estrangeiras,

as percentagens são de 86% para o sector da construção, contra 92% para indústria de materiais de construção. A maior variação parece ocorrer dentro da amostra de fábricas chinesas de materiais de construção, onde o intervalo é de 55% a 95%. Duas das empresas industriais com taxas de utilização de mão-de-obra local abaixo de 60% são relativamente novas para o mercado (nova instalação em Angola) e exigiam trabalhadores chineses qualificados para todas as posições técnicas e para a maioria dos operadores de máquinas. Nas últimas visitas de campo em 2018, no entanto, já se constatava uma redução significativa do pessoal chinês mesmo nestas empresas.

Uma outra empresa foi visitada antes de encerrar o seu negócio de produção de materiais de construção em Angola (enquanto mantinha o negócio ligado ao sector da construção) e no momento do inquérito eles tinham despedido uma proporção significativa da sua força de trabalho angolana. Antes da crise, esta empresa de fabrico de blocos e outros produtos de cimento tinha uma percentagem de trabalhadores angolanos que se aproximava aos 80%. No caso das empresas não chinesas, também houve algumas (cerca de 1 em 5) com menos de 85% de utilização da mão-de-obra local, algo inferior ao esperado para empresas nesse segmento.

Quadro 7. Taxa de uso da mão-de-obra nacional por origem da empresa

Média da taxa de utilização da força de trabalho local (%)	Não Chinesa	Chinesa	Total	No. Empresas
Construção	86	71	79	19
Indústria Materiais de Construção	92	78	84	15
Total	88	74	81	34

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Essas taxas são consistentes com outros dados fornecidos por instituições como o Instituto Nacional de Estradas de Angola (INEA) e confirmam a tendência de aumento do uso da mão-de-obra local entre os empreiteiros chineses. Assim, entre 2011 e 2014 e o período da nossa pesquisa, a taxa de utilização da mão-de-obra local aumentou de 60% para 73%. Taxas em torno de 70% também são consistentes com as directrizes do Executivo angolano nos últimos anos. De facto, em praticamente todas as entrevistas com responsáveis governamentais, ficou claro que as empresas chinesas estavam agora a empregar proporções muito mais altas do que as utilizadas nos primeiros anos do processo de reconstrução nacional.

Por exemplo, comparando esses anos com os novos padrões actuais, vários responsáveis de empresas relataram que no período de 2002-08 o rácio era de 1: 1 (1 trabalhador chinês para 1 trabalhador angolano) por projecto, ao passo que hoje varia de 1: 3 à 1: 4, ou seja, consistente com 75% e 80%, reportado na nossa pesquisa. As duas principais razões para esta nova tendência foram: (a) a adaptação destas empresas ao

contexto angolano e um maior número de trabalhadores formados; (b) os altos custos e exigências do pessoal chinês expatriado ao mesmo tempo que a depreciação do kwanza tornou os salários dos trabalhadores angolanos ainda mais competitivos. Dados sobre estas tendências são também consistentes com comparações entre os resultados do nosso inquérito e as estimativas de estudos precedentes à 2010. Por exemplo Tang (2010) constatava níveis de localização da força de trabalho de 60% em média mas variações entre 38% e 43% nos projectos de infraestruturas mais exigentes do ponto de vista técnico. Segundo dados do Ministério das Finanças sobre projectos financiados pelas primeiras linhas de crédito chinesa entre 2004 e 2007 as taxas de utilização da mão-de-obra local variavam entre 56% e 64% (Corkin, 2013). Em muitas entrevistas com gerentes chineses, foi reportado que no período 2002-10 os projectos enfrentavam tempos de execução de obras muito curtos e orçamentos que não tinham em conta a necessidade de formação da mão-de-obra, pelo que, muitas empresas optavam por empregar trabalhadores chineses em postos que agora já são sempre cobertos por trabalhadores angolanos.

Além dessas tendências, há alguma variação entre as empresas dentro do mesmo sector. A escala não parece importar tanto em termos de taxas de utilização da mão-de-obra local, apenas com taxas ligeiramente mais altas para empresas chinesas e não chinesas na faixa de 100 a 500 empregos. O que mais importa, olhando particularmente para o sector da construção, é a dificuldade relativa do projecto e da fase em que se encontra. Portanto, para fases mais intensivas em mão de obra e em projectos tecnicamente menos exigentes, a proporção de angolanos tende a ser significativamente maior em todas as empresas. Durante a nossa pesquisa preliminar, também foi observado que os projectos que estavam sujeitos a prazos mais curtos e requisitos de qualidade mais altos incorporaram uma maior parcela de mão-de-obra expatriada, mesmo em cargos SQ. Vários gerentes chineses consideraram

esses dois factores críticos e que afectam a taxa de utilização de mão-de-obra local.

Embora seja frequentemente assumido que as empresas públicas têm maior probabilidade de apresentar taxas de utilização da mão-de-obra local mais elevadas, nesta amostra a média é quase idêntica entre as empresas públicas e as empresas privadas chinesas, ou seja, cerca de 75%. Este resultado é parcialmente impulsionado pelo efeito do sector, ou seja, predominância de empresas privadas na indústria de materiais de construção. Desagregando-se os dados dentro da amostra para o sector da construção, encontramos apenas dois empreiteiros privados ou quase-privados chineses e ambos apresentam taxas de utilização da mão-de-obra local muito menores do que as empresas estatais no mesmo sector (cerca de 60% versus 74%).



Para além desta variação entre as empresas chinesas é necessário considerar algumas razões subjacentes as baixas taxas de utilização da mão-de-obra local nas empresas chinesas em comparação com as principais empresas estrangeiras e angolanas num mesmo sector (14 pontos percentuais). Adiante avançamos com uma lista de possíveis explicações, baseadas em extensas entrevistas com gerentes e informantes-chave nesses sectores:

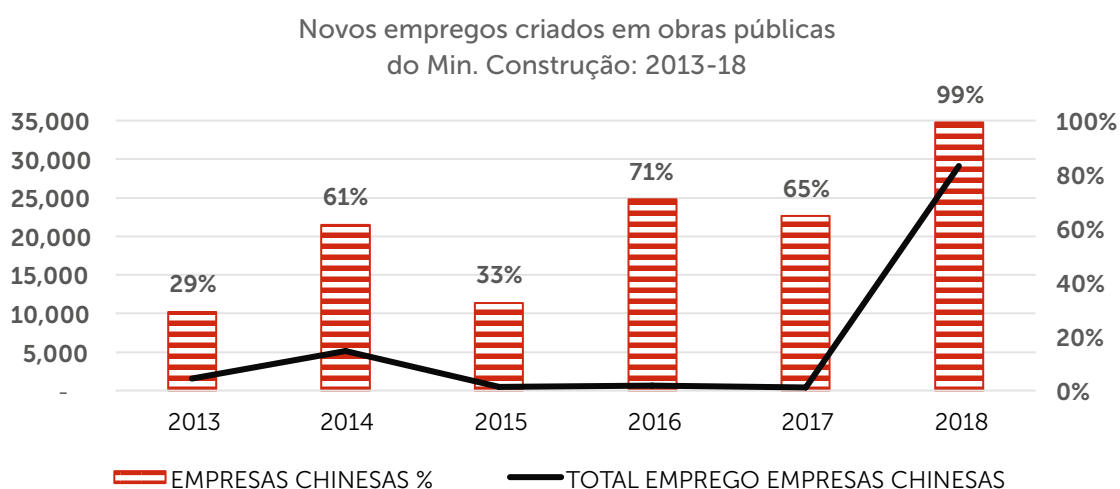
- Dependência persistente nos trabalhadores qualificados chineses, particularmente para algumas posições críticas em que as empresas não confiam ou não conseguem encontrar adequadamente trabalhadores nacionais.
- Pouco tempo no mercado angolano, comparado às empresas nacionais ou portuguesas especialmente, pelo que todas as empresas chinesas começaram com uma baixa taxa de utilização da mão-de-obra local e ainda estão a progredir. De acordo com os dados do nosso inquérito de empresas em média as empresas chinesas tinham 10 anos no mercado angolano (um máximo de 18) enquanto as outras empresas tinham mais de 18 anos de experiência (um máximo de 62).
- Dificuldade no recrutamento de trabalhadores SQ e qualificados que pudessem rapidamente se adaptar aos padrões técnicos chineses, pois a maioria dos mais qualificados encontram empregos muito bem remunerados em outros sectores.
- Dificuldades com a língua portuguesa.
- Maior urgência na entrega de obras construídas pelos chineses (por exemplo, estradas antes das eleições).
- Reputação das empresas chinesas, que pode ter desencorajado trabalhadores angolanos com melhores qualificação (i.e. existindo uma corrida entre as empresas chinesas e outras para a contratação dessa mão de obra escassa).
- Desconfiança do trabalhador residente em Luanda por parte dos gerentes chineses, devido a falta de confiança, absentismo e natureza conflituosa desses trabalhadores.

As taxas de utilização da mão-de-obra, por si só, não nos dizem, em qualquer caso, se a contribuição das diferentes empresas para a criação de empregos é mais ou menos importante. Isso depende do número de projectos, o volume de mão-de-obra exigido e da disponibilidade de trabalhadores empregáveis em diferentes locais. Não há dados sistemáticos sobre o número total de empregos em termos absolutos criados por empresas chinesas e outras,

mas algumas indicações sugerem que as empresas chinesas de facto geraram um número muito grande de empregos, apesar de terem menores taxas de localização. Dados do Ministério da Construção, Gráfico 3 abaixo, mostram a evolução da contribuição das empresas chinesas na criação de novos empregos em Angola de 2013 à 2018. É de notar que com a nova linha de crédito da China⁴, essa contribuição tem vindo progredir chegando aos 99% em 2018.

⁴ Obras publicadas no Diário da República de 7 Junho 2016, I Série- Nº 91, Diário da República de 8 Junho 2016, I Série- Nº 92, Diário da República de 14 Junho 2016, I Série- Nº 96.

Gráfico 3. Empregos criados nas obras públicas



Fonte: Dados fornecidos pelo GEPE, Ministério da Construção e Obras Públicas, 2019

No momento dos inquéritos em 2017, 17 empresas chinesas (de construção e indústrias de materiais de construção) empregavam 12.476 trabalhadores angolanos, e quase 10.000 eram empregados por 9 empreiteiros, um número muito grande em um momento de crise, quando havia poucos projectos rodoviários comparados ao período de pico de 2005-2012.

Dado ao número de postos de trabalho registados nas estatísticas oficiais comentados na secção 4 deste relatório e a presença significativa e crescente de empresas chinesas em Angola desde 2002, é possível inferir que a sua contribuição para o emprego global no sector da construção e indústria de materiais de construção tem sido muito importante.

5.2 Características da força de trabalho

Esta secção apresenta as características básicas da força de trabalho estudada nos dois sectores alvo com o objectivo de estabelecer alguns padrões e caracterizar a mão-de-obra não agrícola emergente nos sectores em crescimento. Para esta e outras análises estatísticas contamos com uma amostra total de 638 trabalhadores NQ e SQ, após a exclusão da amostra inicial de um número de trabalhadores que estavam no segmento de trabalhadores qualificados (pessoal técnico e administrativo) que estavam em grau de qualificação fora do nosso grupo alvo.

O padrão principal da força de trabalho encontrada nestas empresas é a existência de dois segmentos distintos da população de trabalhadores nos sectores da construção de estradas/barragens e nas indústrias de materiais de construção. O primeiro é um segmento de jovens trabalhadores migrantes (provenientes de zonas rurais), relativamente pouco qualificados, que vão alternando de empregos na

agricultura, outros empregos informais no comércio ou vários 'biscatos' e os empregos abrangidos neste estudo. O outro grupo representa um segmento de trabalhadores mais estabelecidos, experientes, mais qualificados e mais velhos, cujos empregos são mais representativos das relações de trabalho "formais" padrão no contexto angolano das grandes empresas. O primeiro segmento está desproporcionadamente concentrado nas empresas chinesas, enquanto o segundo segmento do mercado de trabalho é mais típico da amostra de outras empresas estrangeiras e angolanas abrangidas por este projecto. Existem vários indicadores que confirmam essa visão ampla, que são analisados nas secções a seguir.

Para além destes dados quantitativos a nossa pesquisa qualitativa na forma de histórias de vida de 23 trabalhadores selecionados a partir do inquérito quantitativo confirma a heterogeneidade dos trabalhadores abrangidos pelo estudo. Mostram

uma ampla variedade de competências e formação: desde os menos qualificados com menos de 2 anos de escolarização e apenas iniciados ao mercado de trabalho não agrícola, até trabalhadores especializados com ensino médio e 20 ou mais anos de experiência em diversos ofícios. Quase todos contam com alguma experiência de ter migrado e deslocação forçada, sobretudo no período da guerra. Os eventos familiares (divórcios, deslocação

dos país pela guerra ou pelo trabalho, conflitos familiares, etc.) são fundamentais para perceber a entrada dos indivíduos no mercado de trabalho, quer os mais recentes ou os mais experientes. Estas trajetórias de emprego também mostram a capital importância do emprego directo como fonte de aquisição de competências técnicas e habilidades sociais (disciplina, gestão do tempo) essenciais para encontrar trabalho na indústria e na construção.

5.2.1 Características Demográficas

Quase todos os trabalhadores (99%) são do sexo masculino. Isso não é totalmente surpreendente, uma vez que estes sectores são predominantemente dominados por empregos que geralmente são tomados por homens, tanto no sector da construção como na indústria de materiais de construção. No caso da indústria de materiais de construção, os tipos de fábricas incluídas nas amostras, isto é, materiais de construção como tijolos, telhas, produtos de cimento, aço ou cimento, são de facto muito dominados por homens, em contraste com outras indústrias leves como a do vestuário e/ou a indústria alimentar onde encontramos mais mulheres.

A idade dos trabalhadores varia entre os sectores, níveis de habilidade e origem do investimento das empresas. Os trabalhadores pouco qualificados tendem a ser mais jovens (28 anos) do que os SQ (33 anos), para quem a experiência anterior é importante para o acesso a esses empregos, dado que muitas das competências técnicas relevantes aprendem-se no emprego mais do que na escola. Se analisarmos por sectores, no sector das obras públicas os trabalhadores da amostra tinham quase 32 anos, ao passo que na indústria de materiais de construção tinham 29 anos (Quadro A4 Quadro A5 no Anexo). No entanto, as diferenças são mais acentuadas quando consideramos a origem do investimento das empresas. Como mostra o Quadro A4 e o Quadro A5 no anexo para empregos pouco qualificados e semi-qualificados em ambos os sectores, os trabalhadores empregados em empresas chinesas são significativamente mais jovens do que aqueles empregados em empresas angolanas e outras estrangeiras. Por exemplo, em média, os trabalhadores da construção civil com baixas qualificações nas empresas chinesas têm 27 anos,

em comparação com os das empresas angolanas com cerca de 38 anos. Os empregados na indústria transformadora, especialmente fábricas chinesas de blocos de cimento, são os mais jovens com menos de 25 anos de idade.

Essas diferenças são consistentes com os padrões do estado civil dos trabalhadores. Nas empresas chinesas, trabalhadores solteiros são a maioria, 45% para trabalhadores não qualificados nas fábricas e 27% na construção de estradas. Em contrapartida, tanto os trabalhadores não qualificados como os semi-qualificados das empresas angolanas e outras estrangeiras tendem a ser casados ou a estar numa união de facto (mais de 90%).

Estes padrões relacionados com a idade e o estado civil têm também relação com as diferenças sobre o tamanho do agregado familiar dos entrevistados. Em termos gerais existem importantes diferenças entre a amostra deste estudo e os dados para a população urbana. O maior tamanho familiar observado na nossa amostra deve-se em parte ao uso de uma definição de membro do agregado familiar (doravante AF) de carácter económico e não apenas residencial, isto é, incluindo pessoas que dependem do ou contribuem ao AF embora não sejam co-residentes permanentes. Também constatamos que os AF dos trabalhadores das empresas chinesas são significativamente mais pequenos e têm menos dependentes e menos crianças (Quadro 8). Lembramos que estes trabalhadores são mais jovens, muitos deles migrantes e com capacidades mais limitadas de manter uma família de maior tamanho. Isto é consistente com a evidência de um maior nível de pobreza entre este grupo de trabalhadores como confirmamos na secção sobre posição socioeconómica.

Quadro 8. Tamanho do AF e outras características do AF dos trabalhadores

Sub-grupo de população	Tamanho AF	Adultos que contribuem p/ rendimentos do AF para além do entrevistado	No. dependentes	Crianças
Amostra completa IDCEA	5.7	2.1	4.6	2.6
Chinesa	5.0	1.1	3.8	2.2
Não Chinesa	6.3	1.1	5.3	3.0
IIMS 15-16 urbana	5.0
Censo 2014 urbana	4.8

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17, IIMS 2015-16 & Censo 2014

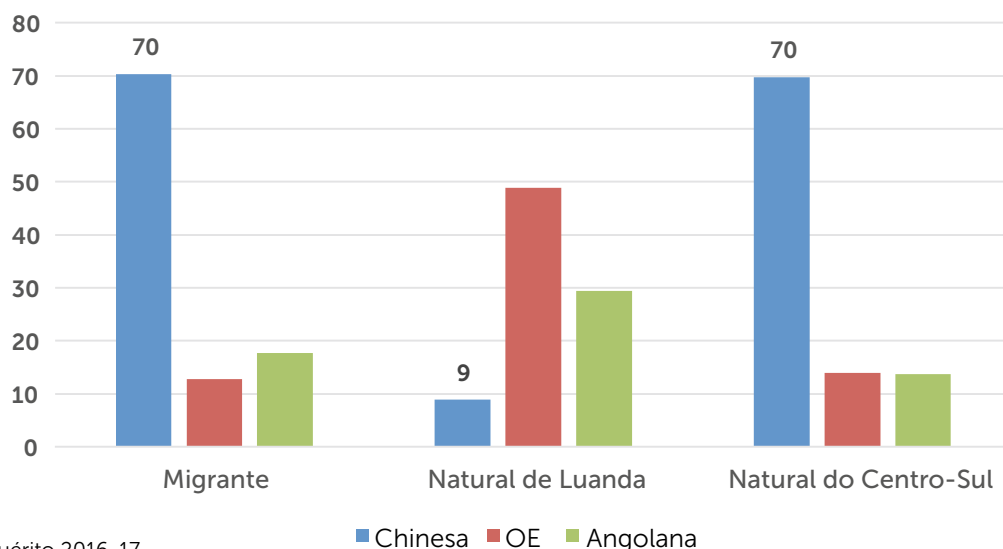
5.2.2 Migração inter-provincial

Muitos trabalhadores angolanos são migrantes internos. Luanda e outras urbes do País têm uma longa tradição de acolhimento de migrantes de outras províncias, especialmente durante a guerra. Neste estudo a metade dos entrevistados relatou ter migrado para poder estar no emprego actual, sendo 56% no caso dos trabalhadores no sector da construção. No entanto, os contrastes por segmento de mercado de trabalho, de acordo com a origem do capital da empresa, são marcantes. Como mostra o Gráfico 4 abaixo para o caso das empresas industriais, a proporção de migrantes nas empresas chinesas é próxima ou igual a 70%, em comparação com menos de 15-20% no caso de trabalhadores de fábricas de capital angolano e outras estrangeiras. Um indicador de que as empresas chinesas operam com um segmento diferente da força de trabalho é também a área de origem dos trabalhadores. Quase 60% dos trabalhadores nas empresas chinesas, independentemente de onde ocorreram as entrevistas e de qual sector, provém do Centro-Sul e, particularmente, das províncias de Huambo-Huíla, em contraste com as empresas angolanas e OE em que apenas 10% dos operários são migrantes dessa proveniência.

Isso reproduz um estereótipo que foi internalizado pelos gerentes chineses sobre os trabalhadores dessas áreas serem mais esforçados e disciplinados. Reflecte também a sua escassa preferência pelos trabalhadores de Luanda, que consideram menos fiáveis e mais propensos ao absentismo e atraso no trabalho. As empresas angolanas e outras estrangeiras (maioria portuguesas) têm uma força de trabalho mais distribuída pelas áreas de inquérito e, portanto, residente nas áreas onde são empregados, especialmente nas fábricas. A forte presença de trabalhadores migrantes do Centro-Sul está também acompanhada por um uso muito mais frequente de dormitórios nas empresas para alojarem os trabalhadores (Gráfico 5). Isto comporta um custo adicional para a empresa (os dormitórios, os serviços de refeições e limpeza) mas que é compensado com uma mão-de-obra mais fiável e com remunerações mais limitadas desde o ponto de vista dos gerentes. Estas são diferenças muito significativas que atestam a existência de duas forças de trabalho separadas operando nos diferentes segmentos dos sectores da construção e indústria de materiais de construção.

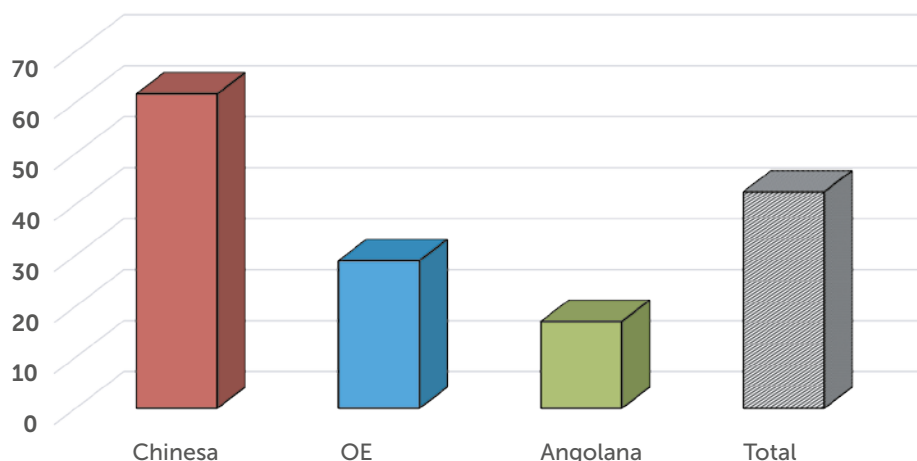
As nossas pesquisas qualitativas, de facto, confirmam a preferência revelada pela administração chinesa por uma força de trabalho migrante e o uso de dormitórios para um controle mais efectivo da força de trabalho e do esforço.

Gráfico 4. Migração dos trabalhadores no sector da indústria de materiais de construção



Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Gráfico 5. Trabalhadores em dormitório de empresa por origem da empresa



Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

As histórias de vida recolhidas de vários trabalhadores também confirmam a origem humilde da maioria dos trabalhadores nas obras de estradas nas empresas chinesas, especialmente aqueles contratados temporariamente na zona de Cuanza Sul e aqueles ainda mais longe dos lugares de origem nas províncias do Centro-Sul do País. Muitos deles provêm de origem camponesa e ainda têm ligação com a lavra, mas a maioria já transitou para o mundo do mercado de trabalho não agrícola.

As ajudas dos irmãos e outros familiares são com frequência fundamentais para explicar os processos

migratórios e o acesso aos empregos dos migrantes das províncias e zonas rurais, especialmente aqueles que conseguiram se instalar em Luanda, onde o custo de vida pode ser uma grande barreira para migrantes chegados das zonas rurais do Centro-Sul ou da região do Cuanza Sul e Norte. Nas entrevistas com os migrantes mais jovens, o imperativo de apoiar à família (especialmente à mãe) também condiciona os percursos laborais e a frequência dos regressos temporários ao lar familiar para partilhar o dinheiro ganho durante meses de trabalho em Luanda ou nos projectos de obras públicas.

5.2.3 Habilitações literárias e competências

A diversidade do conjunto de trabalhadores inquiridos para este estudo é também evidente no caso dos níveis de formação e aquisição de competências. Neste sentido confirma-se que as empresas chinesas empregam um segmento diferente da força de trabalho pela distribuição de trabalhadores por níveis de qualificação, definidos pelo tipo de trabalho que desempenham e suas qualificações. Assim, existe um desequilíbrio significativo da amostra, em que as empresas chinesas têm uma proporção muito maior de trabalhadores pouco qualificados do que as empresas angolanas e outras estrangeiras combinadas (78% vs. 36%), ou seja, mais do que o dobro. Isto reflecte em parte o facto de (a) as outras empresas estrangeiras no sector da construção incluir empresas subcontratadas para trabalharem em um dos projectos de infraestruturas mais exigentes do país (construção de barragem hidroeléctrica) e (b) algumas empresas angolanas operarem essencialmente com a sua força de trabalho permanente resultado da crise que atingiu o sector, no momento dos inquéritos, o que fez com que se reduzisse o ritmo das obras sem intensidade e urgência.

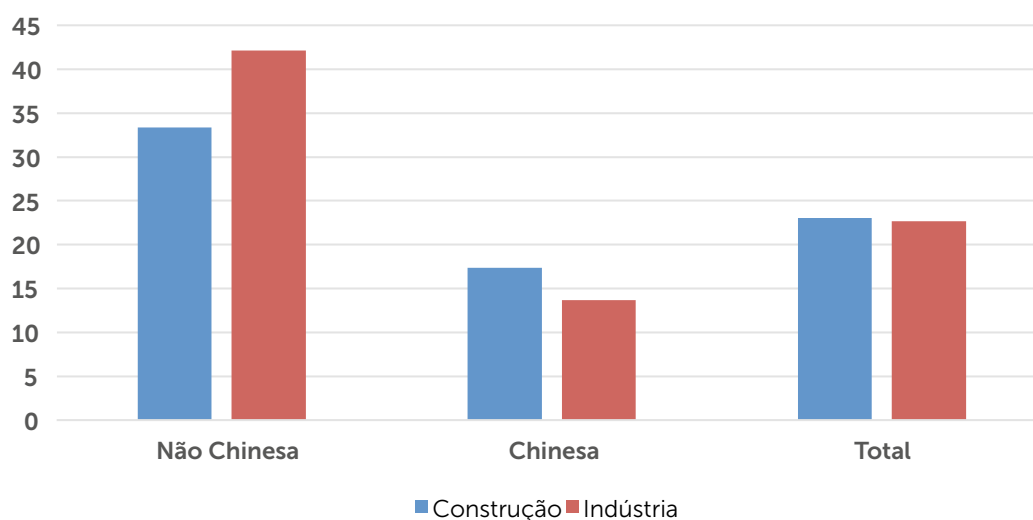
Em contrapartida, a maioria das empresas chinesas estava envolvida em projectos rodoviários que estavam em fases mais intensas, empregando um grande número de novos trabalhadores locais contratados em regime temporário, graças ao acesso a uma nova fonte de financiamento (a nova linha de crédito chinesa 2015-16³) e o imperativo político de terminarem os projectos antes das eleições de 2017.

O contraste dos perfis educacionais entre estes subgrupos é marcante especialmente para os trabalhadores NQ. O Quadro A3 e o Quadro A4 do anexo mostram os dados mais desagregados por cada sub-amostra e os diferentes níveis de escolaridade.

A proporção dos trabalhadores NQ das empresas chinesas com um nível superior à 9ª classe está perto do 15% nos dois sectores comparado com o 42% dos trabalhadores industriais nas outras empresas e um terço na construção (Gráfico 6).

Comparando com as características da população geral, o nível educacional da nossa amostra é superior à média especialmente se consideramos os que trabalham nas empresas angolanas e OE. No entanto, os trabalhadores NQ estão por debaixo da média dos homens das zonas urbanas do IIMS (INE 2017 e Quadro 9). Se compararmos a sub-amostra dos trabalhadores NQ das empresas chinesas com os quintis mais pobres da amostra nacional do IIMS vemos que os níveis de escolaridade são relativamente semelhantes. Em termos de escolaridade os trabalhadores menos formados da nossa amostra podem corresponder ao nível alcançado entre o quintil 1 e 2 mais pobres da população de homens de 15-49 anos do IIMS.

Gráfico 6. Trabalhadores não-qualificados com secundária (>9ª classe) ou superior (%)



Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Quadro 9. Escolaridade comparada dos trabalhadores NQ com inquéritos nacionais (%)

Origem da empresa e inquérito nacional	Nenhum grau	Primário completado
Chinesa	40	45
OE	20	40
Angolana	26	21
IIMS urbano (homens)	17	7
IIMS quintil 2	55	11

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17 & IIMS 2015-16

Os dados apresentados nesta secção e nas duas anteriores confirmam que os três grupos de empresas (chinesas, angolanas e outras estrangeiras) operavam com forças de trabalho qualitativamente diferentes:

- **Trabalhadores mais pobres, migrantes, menos instruídos, menos experientes e menos qualificados nas empresas chinesas;**
- **Uma força de trabalho mais qualificada, com níveis de educação bem por acima da média da população, de carácter permanente, mais velha e experiente nas empresas angolanas e outras estrangeiras, especialmente na construção de barragens e na maioria das fábricas de materiais de construção em Luanda.**

Estes resultados podem ser também uma indicação de que o nível socioeconómico destes dois segmentos da força de trabalho pode apresentar diferenças importantes. A próxima secção apresenta mais dados sobre este assunto.

5.2.4 Posição socio-económica

Um bom indicador da posição socioeconómica (PSE) é a posse de bens que diferenciam a população entre grupos mais pobres ou mais ricos. A posse de bens também permite definir uma posição socioeconómica de base e de médio-longo prazo, portanto não sujeita às flutuações dos rendimentos declarados. O Quadro 10 abaixo apresenta uma selecção de bens que mostra duas coisas. Primeiro, a amostra do nosso estudo é mais ou menos consistente em termos agregados com uma amostra da população urbana segundo o IIMS, talvez abaixo da média. Segundo, a nossa amostra está claramente segmentada entre um grupo de trabalhadores mais pobres que se concentram nas empresas chinesas e outros trabalhadores empregados nas outras empresas e que têm níveis de posse de bens claramente superiores e também por acima da média da população urbana. Portanto,

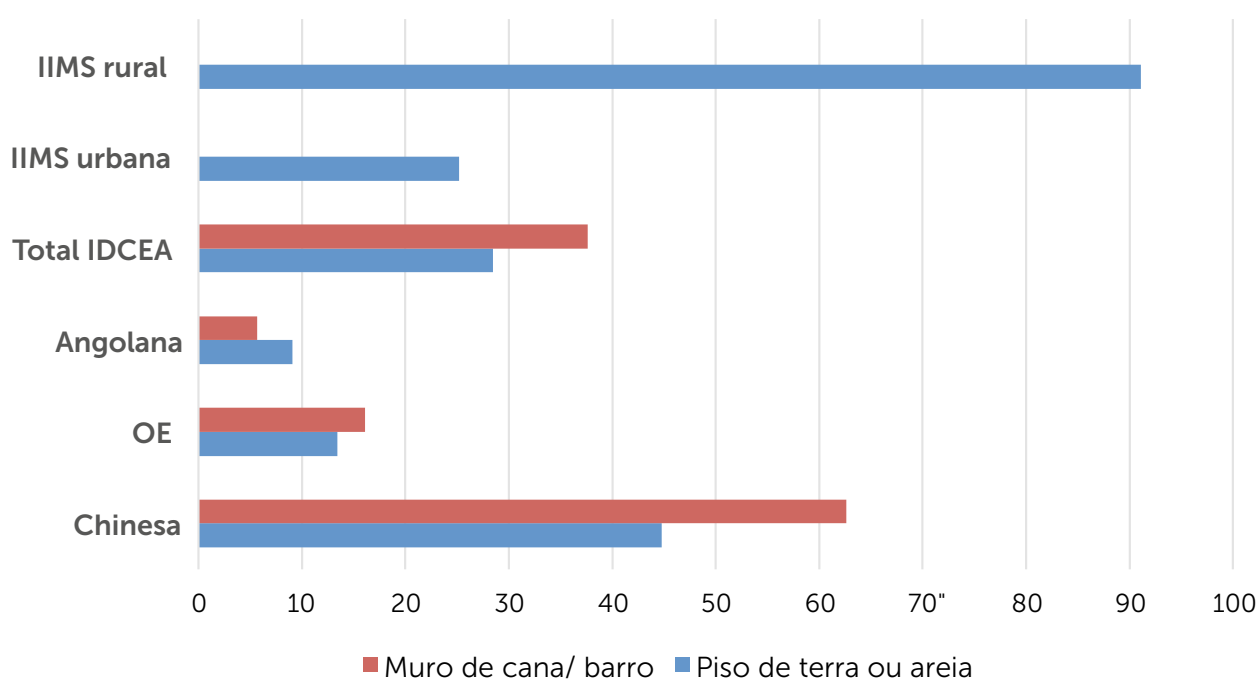
de acordo com estes indicadores, os trabalhadores das empresas angolanas e OE da nossa amostra parecem ter um nível socioeconómico acima da média e bem acima dos trabalhadores maioritariamente migrantes das empresas chinesas. O mesmo podemos dizer quando contrastamos as condições de habitação permanente declarada pelos trabalhadores (para um total de 478 trabalhadores que declararam ter uma residência permanente). A utilização de material precário no piso e nos muros é muito superior no caso dos trabalhadores das empresas chinesas que no resto e em comparação com a média da população urbana (Gráfico 7). Também uma proporção muito menor nos trabalhadores das empresas chinesas tem acesso à electricidade na residência da família, cerca de 34% comparado com 78% no caso dos outros trabalhadores.

Quadro 10. Posse de bens comparada por origem da empresa e na população geral (%)

	Telemóvel	Geleira	TV	Computador	Carro
Chinesa	74	32	65	9	3
OE	91	72	94	20	9
Angolana	94	80	97	25	13
Total IDCEA	84	54	80	16	7
IIMS urbana	83	56	75	20	17
IIMS rural	31	4	14	1	1

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17 & IIMS 2015-16

Gráfico 7. Uso de materiais precários na residência principal



Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17 & IIMS 2015-16

Se considerarmos um índice agregado de bens selecionados a partir dos que são mais relevantes para estas comparações, constatamos também umas diferenças muito importantes entre os dois segmentos de trabalhadores: os empregados nas empresas chinesas com índices muito mais baixos (quase a metade) que os empregados nas outras empresas (Quadro 11). Comprovamos também que

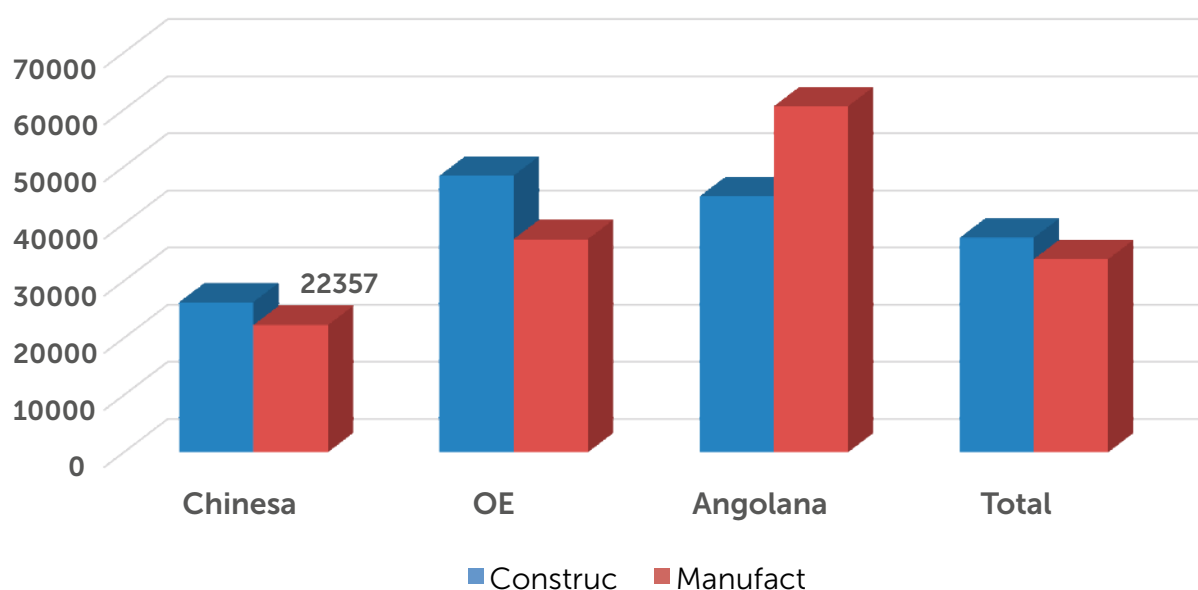
estes trabalhadores mais pobres consequentemente também gastam muito menos por mês que os outros segmentos deste mercado de trabalho. Em alguma medida esses gastos mensais menores se explicam também pelo facto de muitos deles residirem em dormitórios de empresas chinesas o que reduz muito as despesas diárias habituais (Gráfico 8).

Quadro 11. Índice de posse de bens duráveis (proxy de posição socioeconómica)

Índice agregado de 7 bens (0-7)	Média	Mediana	Quartil 1	N
Chinesa	3.0	3.0	2.0	308
OE	5.1	5.0	4.0	207
Angolana	5.3	6.0	5.0	123
Total IDCEA	4.1	4.0	3.0	638

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Gráfico 8. Consumo mensal médio dos trabalhadores (Kz)



Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17



6 Comparação dos salários e condições de trabalho



6.1 Formalidade, estabilidade do emprego e experiência de trabalho

No geral, o sector da construção, sendo com frequência dependente dos ciclos dos projectos de obra pública tende a operar com uma força de trabalho não permanente. Em muitos países com sectores de construção muito grandes (União Europeia, China), a subcontratação e o recurso às agências intermediárias de contratação é extremamente frequente e faz com que o trabalhador da construção não tenha uma relação de emprego directo com o empreiteiro. A metade das empresas abrangidas pelo estudo declararam praticar a subcontratação de determinados trabalhos (pelo grau de especialização ou a necessidade de mais mão de obra temporária) sendo as OE as que recorrem a esta modalidade em 66% dos casos. No entanto, praticamente todos os trabalhadores inquiridos declararam ter uma relação de emprego directa com o empreiteiro e não com um intermediário ou agência o que choca, por exemplo, com as práticas mais comuns na China. Portanto as empresas empreiteiras ou subempreiteiras contratavam directamente. No caso das empresas estatais chinesas, uma delas centralizava a contratação da mão-de-obra (permanente ou temporária) e disponibilizava os trabalhadores aos subempreiteiros para simplificar a gestão dos recursos humanos, uma modalidade única apenas constatada em Angola e não no inquérito da Etiópia.

Uma relação de emprego directo não implica necessariamente a existência de um contrato escrito. De acordo com as respostas dos trabalhadores a proporção de empregados NQ com um contrato escrito foi bastante baixa, 35% para ambos os sectores combinados em contraste com 76% dos 279 trabalhadores SQ que participaram nesta pesquisa. Os trabalhadores SQ são mais difíceis de encontrar no mercado de emprego angolano e portanto mais suscetíveis de permanecerem na empresa através de projectos diferentes e portanto de terem uma relação laboral mais formalizada.

Dentro do grupo de trabalhadores NQ, a proporção com contrato assinado nas empresas chinesas era de apenas 16% comparada com mais de 74% nas outras empresas, e de 23% e 93% respectivamente no caso dos trabalhadores SQ. Isto é sinal de um maior grau de informalidade nos empregos criados pelas empresas chinesas, especialmente se tivermos em conta que muitos destes trabalhadores ainda não eram permanentes. As empresas estatais chinesas de construção apresentam um maior grau de formalidade no uso de contractos, em comparação com as fábricas privadas de empreendedores individuais. Para os trabalhadores que têm contractos, as diferenças entre as empresas, em termos de saber se os contractos são verbais ou escritos, não são

significativas, portanto, uma vez formalizada a relação de emprego, não existem diferenças reais entre as empresas.

O nível de remuneração e a natureza mais informal das relações laborais nas empresas chinesas que fazem parte da nossa amostra também estão associados a uma menor estabilidade no trabalho e à experiência relevante no mercado de trabalho. De facto, 12% da amostra total de trabalhadores em empresas chinesas, no momento do inquérito, eram trabalhadores recentemente contractados e que estavam no trabalho a apenas alguns dias/semanas, e especialmente nos projectos de construção de estradas que começaram em 2017. As empresas não chinesas praticamente não tinham trabalhadores recém-contractados na amostra.

A maior proporção de trabalhadores NQ jovens e de recente contratação nas empresas chinesas vê-se reflectida nas estatísticas resumidas no Quadro 12 que mostram uma imagem clara. As empresas chinesas tinham uma proporção muito maior de trabalhadores com reduzido tempo de duração na empresa (isto é, contractados recentemente). A mediana da construção é de 0,34, o que corresponde a cerca de 4 meses, e 25% dos trabalhadores dessas empresas não ultrapassavam ao período de um mês na empresa. Em contrapartida, os trabalhadores em empresas angolanas e outras empresas estrangeiras tinham trabalhado nessas empresas por muito mais tempo: mais de 2,5 anos para o sector da construção e quase 6 anos para as indústrias de materiais de

construção, enquanto que 25% da base tinham em termos de ligação laboral cerca de 15 meses no sector da indústria de materiais de construção. Os trabalhadores entrevistados nas outras empresas estrangeiras e angolanas tinham uma ligação laboral mais antiga com as empresas. Isso é mais uma evidência no caso de trabalhadores NQ do sector da construção, onde aqueles empregados pelas empresas chinesas têm em média cerca de um ano nas empresas, em comparação com aqueles empregados em empresas não chinesas que trabalham a mais de dois anos (outras empresas estrangeiras) ou três anos (empresas angolanas). Para os trabalhadores SQ do sector da construção, não há diferenças notáveis na ligação laboral entre os vários tipos de empresas participantes neste estudo.

No caso da indústria de materiais de construção, o tempo de contracto laboral é muito maior para os trabalhadores das empresas não chinesas:

- trabalhadores NQ nas empresas chinesas têm 1,8 anos nestes empregos, em comparação com quase 4 anos dos trabalhadores em outras empresas estrangeiras (a amostra de empresas angolanas é demasiado pequena);
- trabalhadores SQ nas fábricas chinesas têm 3,5 anos em contraste com os empregados das outras empresas estrangeiras com 8,3 anos e os das fábricas angolanas com 6,4 anos

Quadro 12. Tempo de antiguidade na empresa por sector e origem da empresa

Tempo na empresa (anos)	Construção		Indústria de Materiais de Construção	
	OE / Angolanas	Chinesas	OE / Angolanas	Chinesas
Média	2.55	1.38	5.75	2.05
Mediana	1.45	0.34	3.62	0.66
Base 25%	0.69	0.09	1.27	0.32

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

A maioria dos trabalhadores encontrados pelo inquérito em empresas angolanas e outras estrangeiras fazia parte da força de trabalho permanente com um contracto laboral de maior duração, enquanto muitos dos empregados em empresas chinesas eram recém-contratados e com poucos meses de duração no emprego. Embora o factor principal desta situação era a conjuntura diferente que enfrentavam umas e outras empresas durante a crise de 2016 e 2017, é preciso também assinalar uma maior tendência de algumas empresas não chinesas em capitalizar os trabalhadores de maior experiência e habilidades dada a escassez dos mesmos.

Trabalhadores mais experientes com histórico relevante no mercado de trabalho também têm maior probabilidade de obter salários mais altos e melhores condições sociais. Esta pesquisa tratou de recolher informações detalhadas sobre os históricos de emprego de cada entrevistado e conseguimos estimar o equivalente em termos de anos de experiência em tempo integral em cada sector, precedentes ao emprego no momento do inquérito de 2016-17. O Quadro 13 abaixo mostra que metade dos trabalhadores nas empresas de construção chinesas tinham uma experiência muito limitada em obras (menos de um ano) e quase 20% não tinham experiência alguma, em contraste com as empresas angolanas e outras estrangeiras que tinham uma média de 5,2 anos de experiência em trabalhos de construção anteriores e 50% dos trabalhadores tinham mais de 3,5 anos no sector. As histórias de vida de alguns dos trabalhadores com melhores condições de emprego revelam que quando o primeiro emprego é numa empresa mais formal e com melhores condições de entrada, a capacitação associada cria oportunidades no sector que permitem uma "carreira" mais progressiva e estável.

No sector da indústria de materiais de construção, a experiência anterior ao emprego actual é quase

insignificante na maioria das empresas, mais especialmente para trabalhadores das empresas chinesas, já que os 50% base obtiveram esses empregos sem experiência prévia relevante e, em média, 50% menos experiência anterior relevante do que aqueles que trabalham para outras empresas. As histórias de muitos dos trabalhadores migrantes das empresas chinesas mostram que muitos deles frequentemente vinham de empregos eventuais ou de poucos meses no sector informal de serviços e com empregadores que abusavam do trabalhador com excesso de trabalho e frequentes atrasos nos pagamentos.

Estes resultados também mostram que o trabalho no sector da construção é muito mais comum no mercado de trabalho angolano do que o trabalho na indústria de materiais de construção. Para a maioria dos trabalhadores na nossa amostra, os empregos captados pelo inquérito eram os seus primeiros empregos numa fábrica. Além disso, as empresas chinesas eram mais propensas a empregar trabalhadores cujas suas experiências anteriores foram como camponeses ou trabalhadores agrícolas (mais de 50%) do que as empresas não chinesas (menos de 20%). A base rural do trabalhador industrial das empresas chinesas é muito mais visível.

Quadro 13. Tempo de experiência acumulada de emprego por sector

Anos de experiência prévia no sector relevante	Construção		Indústria de Materiais de Construção	
	Outras Estrang/ Angolanas	Chinesas	Outras Estrang/ Angolanas	Chinesas
Média	5.19	3.26	0.76	0.37
Mediana	3.5	1	0	0
Base 25%	1	0.25	0	0

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

6.2 Salários

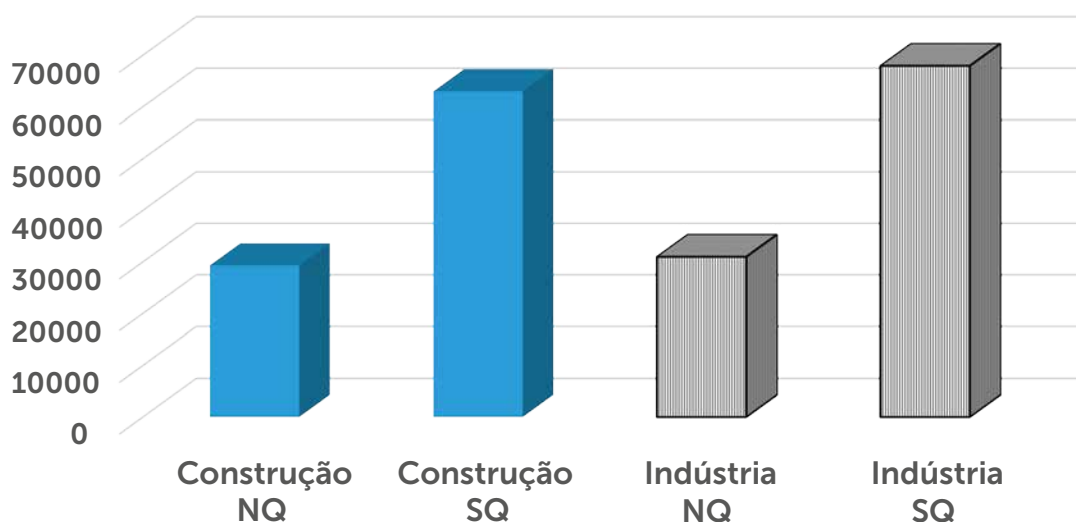
O salário recebido no final do mês é sem dúvida o critério mais importante das condições de trabalho desde o ponto de vista dos trabalhadores. Na pesquisa qualitativa comprovamos que os trabalhadores reclamavam essencialmente do nível salarial acima de outros aspectos. Mesmo quando há situações de conflito laboral o motivo mais frequente é o desacordo sobre o salário. Os estudos estatísticos sobre condições de trabalho também normalmente primam o salário final como variável dependente principal na análise. Portanto esta secção vai dar atenção pormenorizada à esta importante questão.

Relatamos aqui os salários mensais por origem de empresa e sector. Os salários mensais exibem variações substanciais entre e dentro das categorias de qualificação dos trabalhadores. Trabalhadores NQ em todos os sectores recebem em média 30.157 Kz por mês enquanto os trabalhadores SQ dobraram esse número com 64.805 Kz.

Muitas empresas chinesas do sector da construção pagavam acima do salário mínimo na época (18.754Kz), oscilando em torno de 20 - 25.000 Kz dependendo de diferentes factores. É preciso notar que praticamente *todos* os trabalhadores abrangidos neste inquérito recebiam valores superiores ao salário mínimo da época.

Existem diferenças muito importantes nos níveis salariais entre trabalhadores NQ e SQ nos dois sectores. Comparando os salários por sector dentro de cada categoria de qualificação as diferenças não se notam (Gráfico 9). Porém isto deve-se em parte ao facto que os trabalhadores industriais estavam baseados em Luanda enquanto uma parte significativa dos trabalhadores das estradas e da barragem estavam localizados nas províncias onde os salários podem ser mais reduzidos.

Gráfico 9. Salários mensais por sector e classe de trabalhador (Kz)



Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Para observar o efeito da origem da empresa sobre os salários é preciso desagregar por classe de trabalhador, dado que as empresas chinesas tinham uma proporção maior de trabalhadores NQ na amostra do estudo. Constatamos em termos gerais que os salários totais pagos em empresas chinesas tendem a ser mais baixos em algumas categorias, mas há uma variação significativa, por sector e grupo de habilidades. Em média, os salários pagos pelas empresas angolanas e outras empresas estrangeiras eram um terço mais elevado do que os salários das empresas chinesas para trabalhadores NQ no sector

da construção e trabalhadores SQ na indústria de materiais de construção (Quadro 14). Por outro lado, não pudemos encontrar diferenças estatisticamente significantes para dois grupos de trabalhadores: SQ no sector da construção e trabalhadores NQ na indústria de materiais de construção. Algumas dessas diferenças devem ser tomadas com cautela devido ao pequeno tamanho das amostras em certos subgrupos, especialmente o de trabalhadores NQ nas empresas industriais angolanas e dos SQ nas empresas de materiais de construção chinesas.

Quadro 14. Salários nominais comparados por sector, classe de trabalhador e empresa (kz)

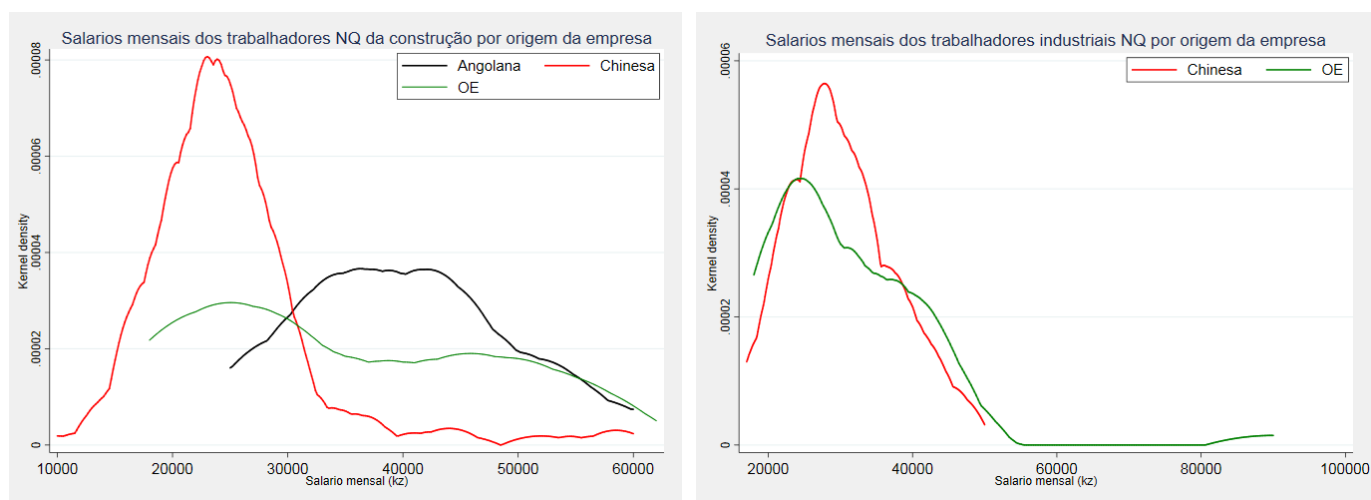
Construção (N=356)		Média (kz)	Mediana (kz)	Std. Err.	[95% Conf. Interval]		N
Não-Qualificado	Outras	37,181	38,000	1,485	34,261	40,101	63
	Chinesas	24,993	24,000	708	23,601	26,386	115
Semi- Qualificado	Outras	62,671	59,350	2,060	58,619	66,723	130
	Chinesas	63,971	58,500	3,938	56,226	71,715	48
Ind. Mat. de Construção (N=282)		Média	Mediana	Std. Err.	[95% Conf. Interval]		N
Não- Qualificado	Outras	32,767	30,000	1,802	29,219	36,315	57
	Chinesas	30,177	30,000	655	28,887	31,467	124
Semi- Qualificado	Outras	73,034	75,000	3,409	66,323	79,745	80
	Chinesas	48,571	45,000	4,150	40,401	56,741	21

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Como se observa nos gráficos de distribuição salarial (densidade estatística) para os trabalhadores NQ, as diferenças entre as distribuições dos salários entre empresas chinesas e outras são significativas no caso da construção e apenas perceptíveis no caso das indústrias de materiais de construção (comparando empresas chinesas e OE). Os valores nas empresas chinesas tendem a se concentrar em

torno da média em contraste com a forte dispersão dos valores observados nos outros dois grupos de empresas, especialmente as OE, entre as quais há um subgrupo que pagam salários nominais semelhantes às chinesas. No sector industrial o padrão é muito mais equilibrado na comparação da distribuição dos salários entre empresas chinesas e OE (Gráfico 10).

Gráfico 10. Distribuição dos salários mensais dos trabalhadores NQ por sector e empresas (kz)



Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Um possível factor explicativo nessas comparações é o “efeito Laúca”. Uma amostra de trabalhadores envolvidos na construção do Aproveitamento Hidroeléctrico (AH) de Laúca, a barragem mais importante do País foi considerada, como se esperava, como um marco das condições de trabalho para comparar outros projectos de infraestruturas. Este projecto de barragem incluiu trabalhadores de outras empresas estrangeiras e uma pequena amostra de trabalhadores de empresas angolanas empregados nas categorias de NQ e SQ. Dadas as principais condições de referência no projecto da barragem, as exigências técnicas do projecto, a importância estratégica das infraestruturas e os padrões recomendados pelo contratante líder, os salários são geralmente mais altos na barragem. A diferença mais marcante observa-se entre os trabalhadores NQ, recebem mais de 40% de salários mais altos em Laúca do que em outros projectos rodoviários, enquanto o salário para trabalhadores SQ era, em média, de 6,7% acima. Em termos de escolaridade, dois terços dos operários de Laúca tinham 9ª classe ou mais, em contraste com o resto que não chegava a um terço. No entanto, este factor não terá um efeito estatístico tão significativo dada a reduzida amostra de NQ na barragem.

No caso da indústria de materiais de construção, a amostra para os trabalhadores angolanos é limitada e potencialmente tendenciosa uma vez que foram considerados trabalhadores com uma situação contractual mais permanente, e mais antiguidade na empresa; por outras palavras estamos a falar da força de trabalho principal dessas fábricas. Isto faz com que os salários médios dos trabalhadores SQ na indústria de materiais de construção atinjam os 73.034 Kz, um nível bastante alto para os padrões angolanos nesses sectores. Assim, seus salários parecem altos em relação às normas da indústria relatadas por informantes-chave durante nossa pesquisa qualitativa e quatro vezes o salário mínimo do sector.

Não há evidências sistemáticas de que trabalhadores migrantes NQ recebam menos em projectos de construção, enquanto no caso de trabalhadores SQ,

os migrantes são melhor pagos na construção civil (principalmente devido ao efeito Laúca) e menos na indústria de materiais de construção (26% menos). Portanto, os salários mais baixos observados nas empresas chinesas no sector da construção não parecem, em princípio, ser impulsionados pelo status de migrante dos trabalhadores. Contudo, os trabalhadores NQ da construção civil em serviço nas obras de estradas de empresas chinesas em Luanda eram predominantemente migrantes, em contraste com os das empresas não chinesas, que correspondiam a apenas 20% dessa amostra. Muitos trabalhadores da construção civil em empresas chinesas que trabalhavam em obras localizadas em Luanda foram acomodados em dormitórios pagos pela empresa e recebiam salários mais baixos (em média cerca de 26.000kz) em comparação com trabalhadores não migrantes que não ficavam em

dormitórios (cerca de 36.000kz). O arrendamento de casas é uma despesa importante em Luanda, pelo que os trabalhadores que vivem no seu próprio alojamento privado não aceitariam salários mais baixos.

As diferenças em termos de tempo de vínculo laboral analisadas anteriormente também são importantes na definição de salário, já que a antiguidade e experiência são valores agregados e frequentemente reflectem-se no recibo salarial. Em suma, os resultados sugerem que existem algumas diferenças significativas nos níveis salariais entre as empresas chinesas e não chinesas, e essas diferenças são motivadas por uma combinação de características da força de trabalho, ou seja, o facto dos trabalhadores em empresas chinesas serem parte de um segmento diferente de trabalhadores disponíveis no mercado. Diversas variáveis contribuem para explicar estas diferenças observadas: estabilidade no emprego, o “efeito Laúca” (ou seja, a natureza do projecto de infraestrutura), os salários mais altos em Luanda e o local de proveniência de segmentos de trabalhadores em Luanda.

Por outras palavras, localização, local de proveniência do trabalhador e tipo de vínculo laboral (mais ou menos “formal”) importam mais do que a origem da empresa em si (i.e. chinesa ou não) como demonstram os resultados das análises econométricas (ver em baixo).

Como relatamos na secção 5 a força de trabalho das empresas chinesas nos dois sectores é diferente do resto, pelo facto de a maioria ser trabalhadores migrantes do Centro-Sul do País e residir em dormitórios geridos e pagos pelas empresas. Portanto é de esperar que estes trabalhadores tenham despesas mensais inferiores, como já constatamos anteriormente (Gráfico 8). Por este motivo comparamos o valor que os trabalhadores conseguem normalmente poupar desse salário dadas as despesas mensais normais. Os resultados são interessantes e apresentam-se no Quadro 15 abaixo. Vemos que os trabalhadores NQ do conjunto de empresas angolanas e OE praticamente gastam todo o salário que recebem nas despesas correntes do mês, pois têm que pagar aluguer, despesas de comida e têm um maior número de dependentes. A maioria dos trabalhadores, NQ e SQ, das empresas chinesas, especialmente os que são alojados em dormitórios e não moram com a família conseguem poupar ao fim de mês, e essas poupanças, embora limitadas (cerca de 25% do salário nominal), são superiores às atingidas pela outra amostra de trabalhadores nos dois sectores. Assim, as diferenças descritivas observadas entre os salários entre empresas chinesas e não chinesas (entre 10% e 20% para NQ e SQ respectivamente) são em boa medida compensadas por uns custos de vida significativamente menores para os trabalhadores das empresas chinesas nas duas categorias de NQ e SQ.

Quadro 15. Salários e custo da vida em despesas mensais: o poder de compra dos salários.

	Rendimento monetário líquido (depois de despesas mensais) – kz	Despesa mensal em % do salário	Salário mensal médio (kz)
NQ em empresa Ang/OE	-881	110%	35,250
NQ em empresa chinesa	8,130	73%	27,659
SQ em empresa Ang/OE	12,318	93%	66,540
SQ em empresa chinesa	16,197	77%	59,284

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Existem outros factores que podem explicar algumas das diferenças observadas por sector, nível de qualificação e empresa. Em particular, como se explica na secção 6.1, os trabalhadores das empresas chinesas têm uma antiguidade e uma experiência acumulada de emprego nos sectores relevantes mais baixa que os trabalhadores de outras empresas. Os níveis de educação, como já foi observado na secção 5.2.3 também eram marcadamente diferentes bem como a origem dos trabalhadores das empresas chinesas, do meio rural e de baixo nível económico. Portanto, tratando-se de uma força de trabalho quantitativa e qualitativamente diferente as diferenças descritivas observadas não são surpreendentes. A melhor maneira de confirmar estes resultados e tentar explicar os determinantes da variação salarial é recorrer ao método de regressão econométrica, que combina uma série de factores que caracterizam aos indivíduos, os tipos de trabalho, o sector e as empresas empregadoras. Podemos assim observar o efeito combinado assim como os efeitos parciais de cada variável empírica e teoricamente relevante. Os resultados são apresentados em detalhe no anexo (Quadro A6a e Quadro A6b) e aqui vamos apenas resumir as conclusões principais.

As variáveis explicativas mais importantes são: (a) a categoria do trabalhador (NQ ou SQ); (b) antiguidade do trabalhador no emprego; (c) experiência anterior nos sectores alvo; (d) o tamanho da empresa em termos de número de trabalhadores.

6.3 Condições extra-salariais

As diferenças salariais entre trabalhadores NQ empregados por diferentes tipos de empresas podem estar relacionadas aos termos contratuais desses trabalhadores, como mostrado na secção 6.1. Trabalhadores num contexto menos formalizado também são menos propensos a ter acesso a uma série de benefícios que as firmas podem oferecer, tais como subsídio de férias e licença médica. Eles também são potencialmente menos propensos a ter

Estes factores todos estão positivamente correlacionados com o nível salarial. A variável binária “empresa chinesa” tenta captar se persiste uma diferença negativa (salários mais baixos nas empresas chinesas) depois de ter em conta os factores principais. O efeito é marginalmente significativo apenas para um modelo, segundo o qual em média nessas empresas os salários nominais são apenas 12% inferiores. No entanto, para outros modelos o efeito negativo desaparece e torna-se estatisticamente não significante. Isto acontece em três cenários:

- Quando usamos erros-padrão “cluster” (por empresa) que incrementa o erro-padrão para todas as variáveis tendo em conta os efeitos específicos ao nível da empresa;
- Quando introduzimos a variável que capta o predomínio de pessoal de base (permanente) nas amostras das empresas não chinesas (portanto um possível enviesamento de amostra);
- Quando introduzimos a variável de nível socioeconómico do trabalhador. Dado o tipo de indicador a direcção de causalidade mais verosímil é do nível económico para o salário por ter os trabalhadores mais pobres e vulneráveis um poder de negociação e um salário de reserva (*reservation wage*) significativamente menor que os trabalhadores com mais recursos, mais experiência no sector e portanto mais exigentes com os salários mínimos aceitáveis. Este factor é importante porque capta o efeito da segmentação da força de trabalho por classes de empresas e reflecte a estratégia das empresas chinesas de recrutar uma mão-de-obra migrante das zonas mais pobres do País.

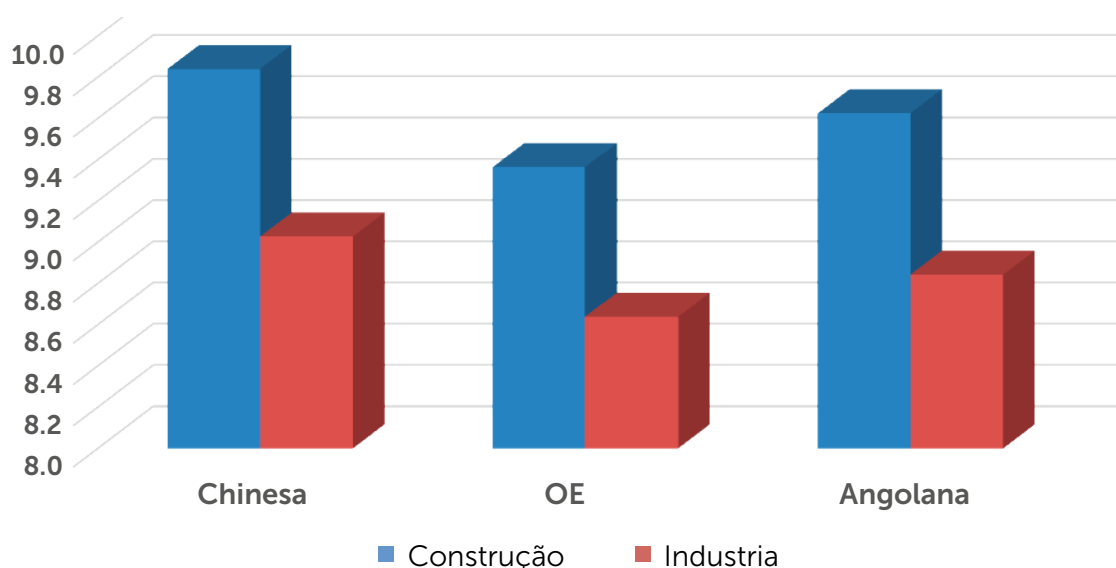
um cartão de segurança social. Eles também podem trabalhar mais semanas e dias.

Dados sobre os dias trabalhados no último mês confirmam que muitos trabalhadores em várias construtoras não chinesas na amostra e muitas fábricas não chinesas, todas baseadas em Luanda, trabalharam 5 dias na semana, o que refletiu duas coisas. Primeiro, esses trabalhadores faziam parte da

força de trabalho permanente central e eram elegíveis a condições que correspondessem à aplicação mais rigorosa da Lei Geral do Trabalho. Em segundo lugar, nossa pesquisa qualitativa e observações durante as visitas de pesquisa confirmaram que, no caso dos empreiteiros nas obras de estrada, a intensidade e a velocidade do trabalho eram significativamente menores do que o normal, devido à crise no sector e à falta ou atrasos no pagamento do dono da obra (Estado). O trabalho de intensidade mais baixa refletiu-se nas semanas de 5 dias para a maioria dos trabalhadores permanentes presentes nestes locais, em comparação com semanas mais longas de 6 dias na maioria dos outros projectos de construção, incluindo todas as empresas chinesas e outras empresas estrangeiras e angolanas que operavam fora de Luanda. Em geral durante o período do inquérito as empresas chinesas com projectos de estradas estavam em fases mais intensivas em mão de obra enquanto as empresas angolanas e OE operavam em fases mais intensivas em maquinaria, e, portanto, com uma maior presença de trabalhadores SQ. Também constatamos que muitos empreiteiros chineses operavam com uma tendência a aplicar métodos mais intensivos em mão de obra.

Dada a cultura de muitas horas de trabalho diário comum no contexto laboral na China e outros países asiáticos, esperava-se um padrão de maior número de horas por dia nestas empresas, especialmente na construção de estradas. O sector da construção de facto caracteriza-se por jornadas de trabalho mais longas, perto das 10 horas enquanto nas fábricas de materiais de construção a maioria dos operários trabalha arredor das 8-9 horas. Apesar das expectativas não encontramos diferenças estatisticamente significativas entre as horas diárias das empresas chinesas e as angolanas e outras estrangeiras, embora ligeiramente superiores nas chinesas comparadas com as OE e quase iguais com as angolanas (Gráfico 11). No entanto, a semana de 6 dias era mais frequente nas empresas chinesas, especialmente nos projectos de construção que andavam a alto ritmo. Os gerentes chineses dos projectos de estradas comentaram que os horários tinham que se adaptar às condições climáticas duras devido ao forte calor. Assim evitavam jornadas em excesso das 9-10 horas e as outras empresas operavam com o mesmo princípio. Em particular muitos projectos evitavam as horas de mais calor entre meio-dia e as 14h.

Gráfico 11. Horas de trabalho por dia, por sector e origem da empresa



Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

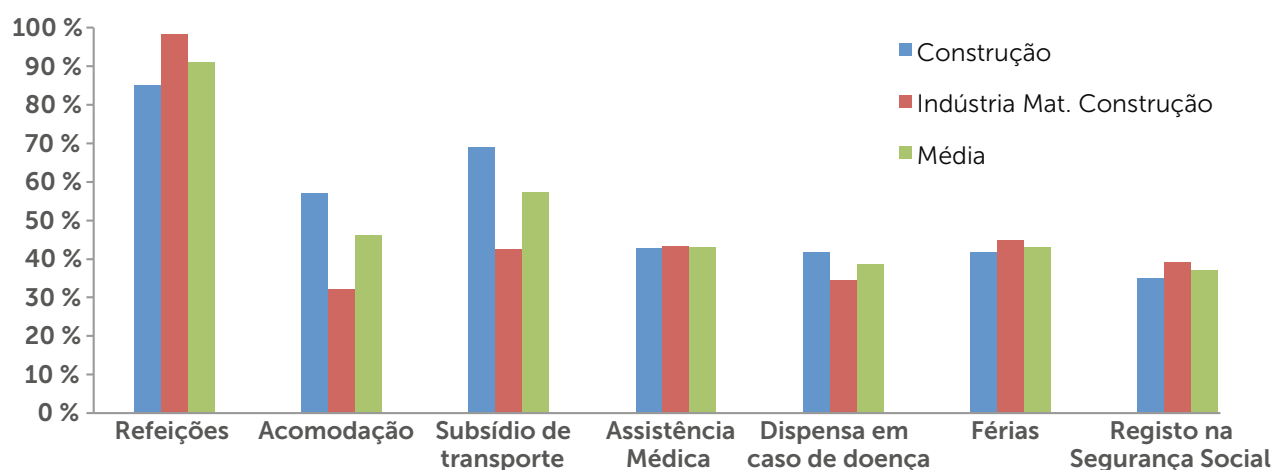
Em geral, menos da metade de todos os trabalhadores, incluindo os dois grupos alvo neste estudo, têm acesso aos benefícios geralmente associados a relações formais de trabalho ou que refletem um “salário social” adicionado ao salário nominal em dinheiro (Gráfico 12 e Quadro 16). Quase todos os trabalhadores desfrutavam de refeições no local de trabalho, especialmente nas fábricas. O subsídio de transporte depende muito das características do local de trabalho em que os trabalhadores estejam a desenvolver as actividades, i.e. uma obra de estrada com trabalhadores contratados localmente, uma fábrica ou um local de trabalho com dormitório.

Os resultados da pesquisa confirmam diferenças significativas entre empresas chinesas e outras. Os dados mostram que a amostra de trabalhadores em empresas chinesas, tanto na construção quanto na indústria de materiais de construção, é caracterizada por relações mais informais, especialmente para trabalhadores NQ, verificando-se especialmente uma menor probabilidade de licença remunerada, assistência médica paga ou cartão de seguridade social (Quadro 17). De facto, nas entrevistas qualitativas com gerentes de empresas confirmaram que em muitas empresas chinesas não havia consciência de que esses direitos eram esperados, especialmente se considerarmos que a força de trabalho era empregada em termos mais informais. Havia uma expectativa de que os trabalhadores

fossem pagos pelo trabalho que faziam e licenças médicas e férias remuneradas não faziam parte do acordo. Em particular existia um desconhecimento alarmante do uso do cartão registo na segurança social, com a exceção de três das maiores empresas estatais chinesas no País.

Isso reflecte, em parte, o facto de que um número significativo de trabalhadores dessas empresas havia sido recentemente contratado (especialmente trabalhadores em obras de estradas) e não eram considerados trabalhadores permanentes. Embora estes trabalhadores beneficiam menos de determinadas regalias (férias pagas, dispensa, etc.) na realidade recebem mais em termos de “salário social” pelos custos de manutenção derivados de residir em dormitórios da empresa (alojamento e comida pagas). De facto, os empregadores chineses eram mais propensos a oferecer alojamento como assinalado na secção 5.2.2, confirmando a preferência por um regime de trabalho com dormitório, tanto na construção como na indústria de materiais de construção, em contraste com outros empregadores que normalmente não oferecem alojamento e preferem oferecer subsídio de transporte para os trabalhadores deslocarem-se das zonas de residências para os locais de trabalho. Geralmente todos os empregadores também ofereciam refeições no trabalho, embora a maioria dos trabalhadores se queixasse da qualidade dos alimentos fornecidos pelas diferentes empresas enquadradas no estudo.

Gráfico 12. Alguns Benefícios por Sector



Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Quadro 16. Benefícios seleccionados para trabalhadores não-qualificados por sector e empresa

Valor em % de outra forma é assinalado	Construção			Indústria Mat. de Const.		
	Outras Estrang/ Angolanas	Chinesas	Total	Outras Estrang/ Angolanas	Chinesas	Total
<i>Trabalhador Não-qualificado</i>						
Refeições	94	64	75	98	99	99
Alojamento de empresa	29	64	52	0	60	41
Subsídio de transporte	90	40	58	74	6	27
Dispensa em caso de doença	62	19	34	54	20	31
N (tamanho amostra)	63	115	178	57	124	181

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Quadro 17. Nível de formalização da relação de emprego por empresa

Valor em % de outra forma é assinalado	Construção			Indústria Mat. de Const.		
	Outras Estrang/ Angolanas	Chinesas	Total	Outras Estrang/ Angolanas	Chinesas	Total
<i>Trabalhador Não-qualificado</i>						
Férias pagas	63	8	28	70	11	29
Registo na Segurança Social	56	7	24	60	5	22
N (tamanho amostra)	63	115	178	57	124	181

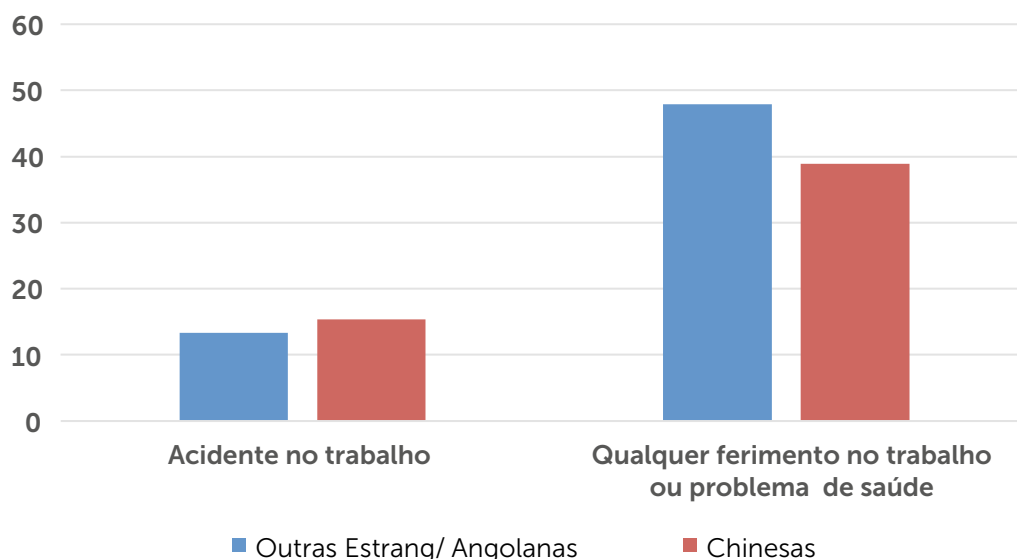
Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Apesar dos diferentes graus de informalidade entre grupos de empresas, uma constatação surpreendente é que praticamente nenhum trabalhador relatou atrasos de pagamento salarial, uma questão que é comum em formas de emprego mais exploradoras.

Um aspecto que é frequentemente mencionado em relatórios sobre más condições de trabalho na China

e/ou empresas chinesas é a incidência de acidentes e lesões relacionadas ao trabalho. Os resultados de nossa pesquisa não confirmam essa expectativa. De facto, em geral, a incidência de qualquer tipo de lesão relacionada ao trabalho ou problema de saúde foi maior em empresas não chinesas (Gráfico 13). Nas empresas chinesas, também menos trabalhadores relataram ter testemunhado um colega gravemente ferido.

Gráfico 13. Acidentes no local de trabalho (%)



Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Isso ocorre apesar do facto de que, em uma série de indicadores de saúde e segurança no local de trabalho, as empresas chinesas costumam apresentar resultados piores em aspectos como: a frequência de treinamento em saúde e segurança (H&S nas siglas em inglês), a existência de instalações de primeiros socorros, a presença de agentes de higiene & segurança e o uso de equipamento de segurança. A este respeito, os empregados das empresas angolanas e estrangeiras seleccionadas registaram um notável registo de padrões de H&S, mesmo que não sejam 100% em todos os indicadores, mas certamente muito mais elevados do que a média para este sector no País (Quadro 18). Isto lembra-nos que este conjunto de empresas serve de comparação, constituindo o principal ponto de referência no mercado de trabalho

angolano nestes sectores, como esperado, e não a média. Mantendo isto em perspectiva, a proporção de trabalhadores de empresas chinesas que utilizam equipamento de segurança relevante é significativa (por exemplo, cerca de 60% no sector da construção). As fábricas são menos propensas a seguirem tais padrões, pois esses eram os locais de trabalho mais informais em toda a amostra, especialmente no caso de fábricas de blocos de cimento. No caso do uso de equipamento de protecção, muitos supervisores e gerentes queixavam-se do facto dos trabalhadores com menos experiência e qualificação não usar o equipamento apesar de estar disponível por motivos de comodidade. Isto era reportado particularmente nas empresas chinesas que também deploravam a frequência dos furtos de equipamentos.

Quadro 18. Indicadores de saúde e segurança no trabalho

Valor em % de outra forma é assinalado	Construção			Indústria Mat. de Const.		
	Outras Estrang/ Angolanas	Chinesas	Total	Outras Estrang/ Angolanas	Chinesas	Total
Não-qualificado						
Formação em H&S	84	35	52	60	23	35
Equipamento de protecção (Capacete)	86	63	71	61	25	36
Equipamento de protecção (botas)	98	58	72	81	51	60
Equipamento de protecção (Máscaras)	73	24	42	60	40	46
N (amostra)	63	115	178	57	124	181

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

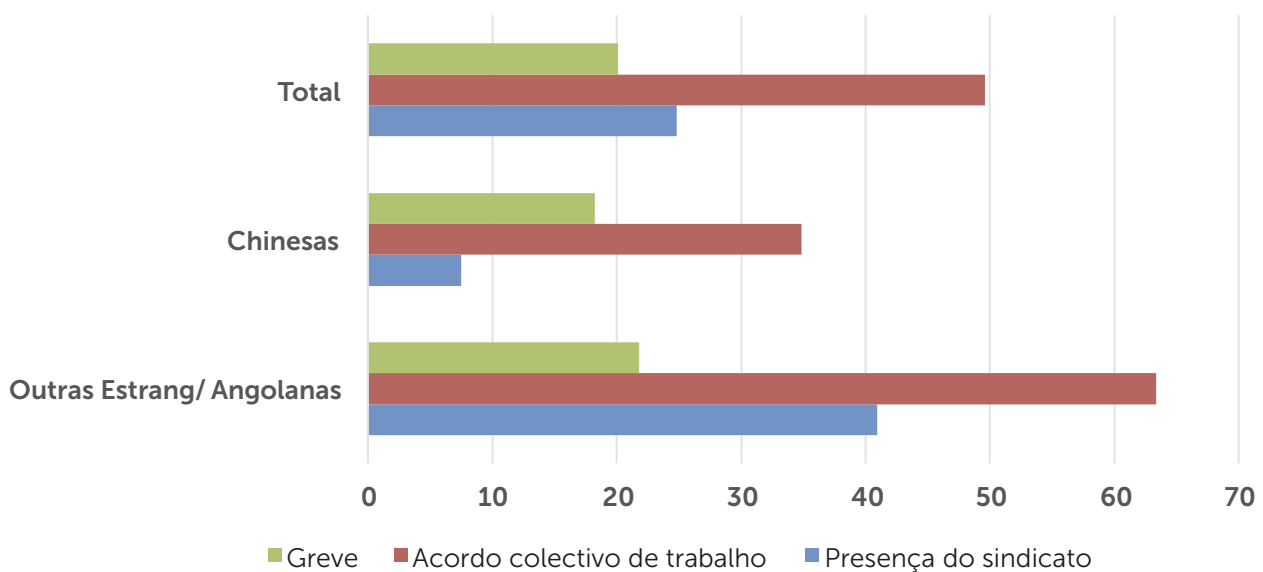
6.4 Sindicatos, conflitos laborais e capacidade de negociação

Uma prova adicional de que a nossa amostra comparativa de referência apresenta os mais altos padrões em relação ao mercado de trabalho angolano é o nível de sindicalização. Como pode ser visto no Gráfico 14, a proporção de trabalhadores que relataram presença sindical e sistemas de negociação colectiva (típico de relações formais de emprego e em empresas bem estabelecidas com padrões trabalhistas relativamente altos) foi substancialmente maior (25% no total e 40% para Outras empresas estrangeiras/Angolanas) do que as estatísticas oficiais sugerem para o mercado de trabalho angolano, particularmente fora do sector público onde a maior parte dos trabalhadores sindicalizados estão concentrados. De acordo com as nossas entrevistas nos sindicatos, o nível

e densidade da sindicalização é muito limitado especialmente no sector da construção.

A presença significativa de sindicatos nas empresas angolanas e outras estrangeiras da amostra também é consistente com algumas das conclusões sobre as condições de trabalho não salariais apresentadas na secção anterior. De facto, as várias entrevistas com membros de sindicatos nas empresas angolanas e não-chinesas relataram que alguns dos principais ganhos da negociação colectiva nos últimos anos foram nos padrões higiene, saúde & segurança no trabalho e nos aumentos salariais para trabalhadores permanentes mais antigos, precisamente um segmento da força de trabalho que dominou a nossa amostra de trabalhadores nessas empresas.

Gráfico 14. Sindicalização e conflitos laborais



Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

A incidência de greves não foi alta e foi ainda menor do que a média nas empresas chinesas, o que também reflecte o tipo de força de trabalho (menos filiada a sindicatos) predominante nessas empresas, migrantes, mais jovens e com menos escolaridade. Alguns gerentes chineses até relataram que o conflito trabalhista era mais significativo com os trabalhadores chineses expatriados e quase insignificante com os empregados angolanos.

6.5 Formação e desenvolvimento de competências

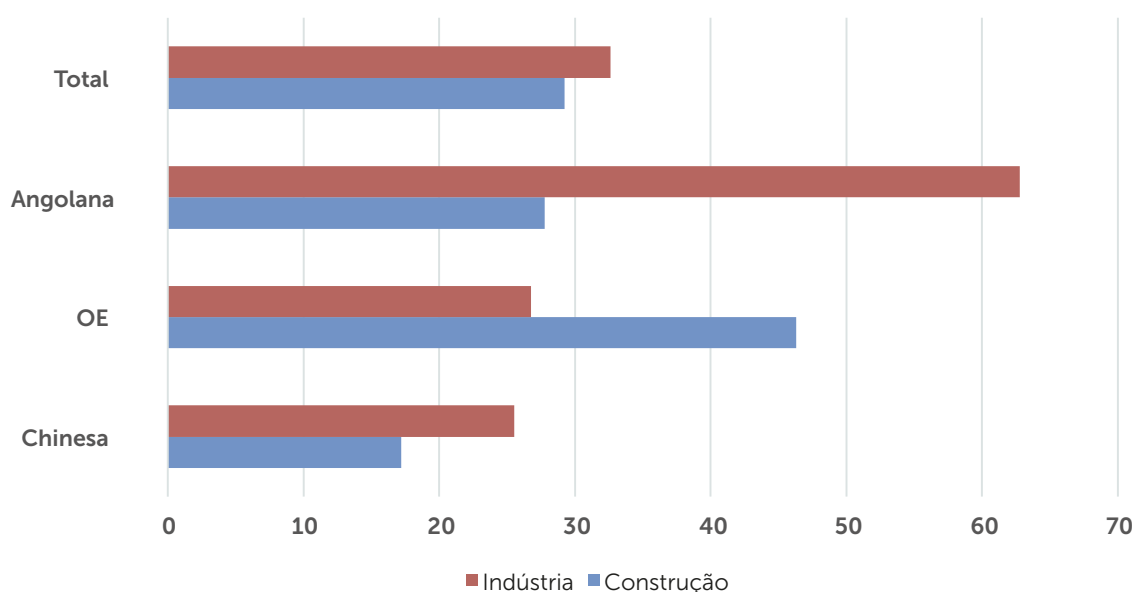
A pesquisa qualitativa revelou que os sectores da construção e da indústria criam novas competências que contribuem para o desenvolvimento de uma força de trabalho não agrícola em contextos de transformação estrutural. No caso de Angola tem sido o sector da construção, com uma maior criação de emprego que o sector industrial, aquele que tem estado a contribuir mais para a criação de competências nos novos empregos. Evidentemente a maior parte destas competências são geradas pela própria experiência no trabalho, isto é, aprendendo as várias tarefas e imitando os colegas mais experientes. No entanto, as empresas também podem investir em processos de formação mais formalizados e intensivos. O inquérito aos trabalhadores tentou registrar estes esforços de formação dos novos trabalhadores, especialmente para os NQ.

No total da amostra de 638 trabalhadores NQ e SQ 30% recebeu alguma formação formal (Gráfico 15). É preciso lembrar que isto não inclui a formação de carácter informal feita no processo de execução dos trabalhos e que será descrita abaixo. Apenas não existem diferenças apreciáveis na frequência

das formações por sector. Portanto a maioria dos trabalhadores não recebem um treinamento formalizado ao início ou durante o emprego. Os trabalhadores não qualificados de facto recebem menos formação que os SQ, o que reflete a prática mais comum de treinamento informal *on-the-job* para este subgrupo de trabalhadores.

Nas comparações por origem da empresa observamos que a frequência deste tipo de formação é menor nas empresas chinesas, principalmente quando comparamos as chinesas e angolanas no sector da indústria. As diferenças entre as empresas chinesas e as OE são apenas significativas no caso do sector da construção. Isto pode ser explicado pela natureza das amostras de trabalhadores nestes casos. Há maior formalização do trabalho na amostra de empresas industriais angolanas e a amostra do sector da construção tem a particularidade de incluir OE na barragem de Laúca onde os processos de formação estão formalizados e institucionalizados. Tirando estas particularidades para o resto de trabalhadores as diferenças entre umas empresas e outras não são tão importantes.

Gráfico 15. Proporção de trabalhadores com treinamento formal



Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Para aqueles que receberam este tipo de formação, na maioria dos casos tratava-se de questões básicas e obrigatórias de segurança no trabalho, seguido de aprendizagem de uso de maquinaria e de técnicas específicas na construção especialmente para

operações que requerem maior qualificação. Para mais de 60% dos entrevistados beneficiados foi uma formação obrigatória e apenas no início do trabalho e normalmente sem certificado, o que coincide com as práticas das empresas do sector no caso dos

trabalhadores mais formais. Contudo, na maioria dos casos, sobretudo em empresas chinesas, os trabalhadores adquiriram competências básicas para realizar tarefas de menor qualificação na construção ou para a operação de máquinas nas indústrias. Precisamos lembrar que a maioria de trabalhadores nestas empresas chinesas chegavam sem nenhuma experiência ou formação relevante.

O *modus operandi* mais frequente na formação de carácter mais informal é o seguinte: Aos trabalhadores são-lhes atribuídas tarefas específicas, dependendo da experiência laboral precedente ou de acordo com os testes feitos pelos supervisores nos primeiros dias. Antes de começarem o trabalho, os trabalhadores recebem conhecimentos básicos sobre segurança, especialmente no uso de máquinas, e sobre as regras da empresa. Depois o novo trabalhador aprende as operações principais com um supervisor chinês e um trabalhador angolano mais experiente. Isto pode ser feito em pequenos grupos ou de maneira individual dependendo das competências a serem transmitidas. As entrevistas com gerentes das empresas chinesas também indicaram várias experiências de formação a grupos assim como o estabelecimento de centros de formação, incluindo algumas estadias na China, fundamentalmente organizadas pelas grandes empresas estatais. No entanto, muitos dos beneficiários destas formações acabaram por arranjar emprego na administração pública ou em outras empresas do sector com maior remuneração.

O facto de os trabalhadores inquiridos nas empresas chinesas terem recebido menos treinamento formal não quer dizer que não adquiriram novas competências pois na maioria dos casos estavam a fazer este trabalho pela primeira vez ou com apenas uma experiência relevante muito limitada. Constatamos que em termos gerais apenas 7% dos trabalhadores inquiridos viram negados pedidos de formação, sem haver diferença alguma entre

empresas chinesas e outras. Onde constatamos a maior diferença é no facto da barreira linguística ser percebida como uma barreira à aquisição de competências em 33% das empresas chinesas, comparado com menos de 5% nas outras empresas do sector.

As melhores práticas de transmissão de conhecimento foram observadas no projecto da barragem Laúca, onde existe uma cultura de formação contínua de carácter mais formal e obrigatória, com a perspectiva de cada trabalhador ter metas de aquisição de uma qualificação melhor no final de um projecto de características técnicas exigentes (barragem). Muitas empresas do sector de infraestruturas de facto beneficiaram da criação duma força de trabalho mais qualificada através destes processos liderados por uma das principais empresas estrangeiras com forte presença no país nos últimos 30 anos.

Das entrevistas sobre as histórias de vida dos trabalhadores também conseguimos extrair uns perfis de trabalhadores diferenciados em que o emprego actua como "escola".

- Trabalhador com escassa escolarização (por motivos vários) que aprende capacidades e conhecimentos específicos em cada emprego sem uma trajetória coerente e estável – o perfil mais comum do trabalhador não qualificado e frequente entre os trabalhadores migrantes do Centro-Sul nas empresas chinesas.
- Trabalhador com mais escolarização que conscientemente usa o emprego para avançar na formação e para progredir no sector – mais frequente entre os SQ e mais "formais" das empresas industriais e de algumas da construção angolanas e OE.

Independentemente do nível de formalidade das formações e transmissão de conhecimentos práticos para o trabalho, as entrevistas qualitativas confirmaram, na maioria dos casos, que o acesso a empregos no sector da construção, melhor estruturado, bem como nas fábricas, mais "informal", permitiu aos trabalhadores, especialmente aos mais jovens, adquirirem competências técnicas básicas e de organização do trabalho que oferece um leque mais amplo de possibilidades nos futuros empregos.

7 Conclusão e medidas de política



Este relatório apresenta os resultados principais do maior inquérito realizado em Angola até a data sobre as condições de emprego em dois sectores de grande relevância para a aspiração de diversificação económica, isto é a construção de infraestruturas e a indústria de materiais de construção. O primeiro sector tem sido também um dos mais importantes no processo da criação de emprego desde o fim da guerra e até 2015 especialmente, com uma adição de 259,160 postos de trabalho entre 2002 e 2016. No entanto a maioria das empresas reportaram uma forte queda de emprego desde 2015. Especialmente as empresas angolanas e OEs que operavam ao mínimo da sua capacidade e com o pessoal permanente. Portanto, é de salientar o papel crucial do investimento público e das linhas de crédito para infraestruturas na criação de emprego nas obras públicas. As empresas chinesas estavam a contratar mais trabalhadores no momento do inquérito por causa da nova linha de crédito. Destaca-se também o impacto da crise nas empresas industriais, por duas vias: a falta de procura de materiais de construção portanto queda da procura; a falta de divisas com consequente impacto nas operações das empresas.

O estudo tratou de responder a duas questões principais: (a) As tendências e factores determinantes para criação de emprego e especialmente enquadramento da força de trabalho nacional na

construção de infraestruturas e desenvolvimento da indústria transformadora, (b) as condições de trabalho principais (salários, benefícios, estabilidade) nas empresas líderes nos sectores da construção de infraestruturas e indústria de materiais de construção em Angola.

Em relação à primeira pergunta a análise comparada confirma que existe ainda uma presença importante de mão-de-obra expatriada, especialmente no campo das grandes obras públicas. O défice de pessoal qualificado e semi-qualificado especialmente em determinados ofícios relevantes para a construção assim com as urgências na execução de obras importantes para a reconstrução do País tem reduzido em parte a criação potencial de emprego dado o crescimento deste sector. O estudo constata que as empresas chinesas apresentam taxas de utilização da mão-de-obra local mais baixas em comparação às empresas de referência angolanas e outras estrangeiras no sector alvo. No entanto também constatamos que as práticas nas empresas chinesas têm mudado muito nos últimos dez anos e a proporção de trabalhadores angolanos aumentou significativamente, especialmente nas obras de menos exigências técnicas. O relatório analisa vários factores que explicam estas tendências positivas que podem reverter numa maior criação de emprego num contexto económico mais favorável.

Sobre as condições do emprego criado, em termos gerais os níveis dos salários são bem superiores ao salário mínimo e provavelmente acima dos salários e rendimentos normalmente pagos no sector informal ou na agricultura que ainda emprega uma alta proporção da população. Existem diferenças entre classes de empresa segundo o sector, o segmento da força de trabalho (NQ ou SQ), o tamanho e a origem. Embora as empresas chinesas tendem a pagar salários mais baixos para algumas categorias de trabalhadores, estas diferenças não são significativas se tivermos em conta outros factores que impactam sobre o nível salarial como é o nível de qualificação dos trabalhadores, o nível socio-económico dos mesmos, os anos de experiência nos sectores alvo, o tamanho das empresas bem como se fazem parte do pessoal permanente (com contratos mais seguros e de maior antiguidade) ou não. Constatamos, no entanto, uma força de trabalho muito segmentada, dentro dos dois sectores, com três segmentos principais:

- 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.
- Uma mão-de-obra NQ mas com relações de emprego mais "formais", com mais experiência de trabalho e maior duração de emprego nas empresas, sobretudo angolanas e a maioria das estrangeiras não chinesas.

- Uma mão-de-obra migrante proveniente em grande medida do Centro-Sul e zonas mais pobres do País, NQ com escasso nível educacional e uma condição socio-económica mais pobre, fortemente concentrada nas empresas chinesas, tanto em construção como em fábricas.

A pesquisa qualitativa permitiu-nos constatar estas diferentes modalidades de recrutamento e a preferência das empresas chinesas de se assegurar uma mão-de-obra mais fiável, menos suscetível ao absentismo laboral e os atrasos, e mais fácil de enquadrar em empregos que não exigem muita experiência ou qualificações. Estes trabalhadores são significativamente mais pobres e a modalidade de emprego (com alojamento e comidas) permite-lhes de facto poupar uma maior proporção dos salários atingidos para acumular e enviar como remessas às zonas (rurais) de origem. Este padrão lembra o sistema de regime de trabalho migratório muito comum na China. Em média os trabalhadores melhor pagos em outras empresas não conseguem poupar quase nada dos salários auferidos, isso por viverem para além das possibilidades ou por terem acesso a outras fontes de rendimento, sendo o segundo cenário mais comum de acordo com a pesquisa qualitativa.

Destes resultados e da análise subjacente sugerimos as seguintes recomendações:

1. Sobre a criação de emprego:

- i. Melhorar o sistema de recolha de dados estatísticos sobre o emprego, de maneira sistemática para acompanhar as mudanças no mercado de trabalho e condições de emprego. Um maior conhecimento das estruturas de emprego existentes permitirá desenvolver uma política de criação de emprego mais realista e efectiva.
- ii. Reforçar o uso do fundo soberano como “amortecedor” para se evitar os ciclos de crise derivados das receitas do petróleo. Desta maneira, as obras públicas podem adquirir um carácter mais contra cíclico para que os níveis de emprego possam se estabilizar no tempo e assim evitar períodos de despimentos massivos em sectores fortemente sensíveis aos ciclos económicos e fiscais.
- iii. Reforçar as ligações intersectoriais para aumentar o nível de emprego indirecto e induzido. Durante a bonança da construção antes de 2014, poder-se-ia ter fomentado mais o crescimento das indústrias fornecedoras de materiais de construção e reduzir a dependência na importação o que teria contribuído para um nível de emprego industrial muito maior do que o verificado.

1. Para melhorar as condições de emprego:

- i. Melhorar os sistemas de recolha de informação como indicado anteriormente e com especial ênfase num sistema de recolha anual de dados sobre salários a níveis sectoriais mais desagregados.
- ii. Reduzir o nível de segmentação do mercado de emprego para ajudar na “formalização” do emprego dos trabalhadores migrantes mais vulneráveis. Apoiar na obtenção dos bilhetes de identidade, que constituem entraves ao acesso ao emprego mais formal.
- iii. Reforçar a negociação colectiva ao nível sectorial e o papel dos sindicatos nesta, para que os níveis salariais sejam adequados ao custo da vida nas diferentes localidades do País.
- iv. Reforçar os sistemas de aquisição de competências e habilidades relevantes mais escassas nos sectores chamados a liderar o processo de diversificação económica.
- v. Incorporar nos contractos de obras públicas condições de emprego e desenvolvimento de competências e adequar os tempos e orçamentos dos projectos de obras públicas para que as empresas possam incorporar um maior esforço na formação e emprego de trabalhadores nacionais. Assim as obras estruturantes podem constituir mecanismos sustentáveis de reforço das competências e habilidades se contribuem a melhorar as ligações entre empresas e instituições de formação assim com o currículo destas últimas.

Referências

- Anner, M. (2015). Labor control regimes and worker resistance in global supply chains. *Labor History*, 56(3), 292-307.
- Baah, A.Y., and H. Jauch (2009) Chinese Investments in Africa: A Labour Perspective. Accra and Windhoek: African Labour Research Network.
- Baglioni, E. (2017). Labour control and the labour question in global production networks: exploitation and disciplining in Senegalese export horticulture. *Journal of Economic Geography*, 18(1), 111-137.
- Brautigam, D. & Hwang, J. (2016) Eastern Promises: New Data on Chinese Loans in Africa, 2000-2014. Working Paper 4. Washington, DC: School of Advanced International Studies, Johns Hopkins University. Available at: <http://www.sais-cari.org/publications> (Accessed: 27 February 2017).
- Corkin, L. (2013). *Uncovering African agency: Angola's management of China's credit lines*. Routledge.
- ILO (2018) *World Employment and Social Outlook – Trends 2018*. Geneva: International Labour Office. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf (Accessed: 15 April 2019).
- Instituto Nacional de Estatística (2013) *Contas Nacionais 2002 - 2010*. Luanda.
- Instituto Nacional de Estatística (2014) *Contas Nacionais 2007 - 2012*. Luanda.
- Instituto Nacional de Estatística (2017) *Relatório Sobre Emprego: Inquérito de Indicadores Múltiplos e de Saúde, 2015-2016*. Luanda.
- Instituto Nacional de Estatística (2019) *Indicadores de Emprego e Desemprego: Inquérito Sobre Despesas, Receitas e Emprego em Angola, IDREA 2018 - 2019*. Luanda: Instituto Nacional de Estatística. Available at: <https://www.ine.gov.ao/> (Accessed: 18 April 2019).
- Jenkins, R. (2019). *How China is Reshaping the Global Economy.. Development Impacts in Africa and Latin America*. Oxford University Press.
- McKinsey (2017). *Dance of the Lions and Dragons - How Are Africa and China Engaging, and How Will the Partnership Evolve?* McKinsey & Company.
- Queiroz, F. (2016). *Economia Informal: o caso de Angola*. Luanda, Almedina.
- Rodrigues, C.U. (2006). *O trabalho dignifica o homem. Estratégias de sobrevivência em Luanda*. Lisboa, Colibri.
- Santos, R. & Quintão A. (2011). Mitos e percepções sobre as empresas chinesas entre trabalhadores angolanos. *Angola Brief*, 1(15), Chr. Michelsen Institute (CMI) e Centro de Estudos e Investigação Científica (CEIC).
- Smith, A., Barbu, M., Campling, L., Harrison, J., & Richardson, B. (2018). Labor regimes, global production networks, and European Union trade policy: labor standards and export production in the moldovan clothing industry. *Economic Geography*, 94(5), 550-574.
- Tang, X. (2010). Bulldozer or locomotive? The impact of Chinese enterprises on the local employment in Angola and the DRC. *Journal of Asian and African Studies*, 45(3), 350-368.
- UCAN (2017) *Relatório Económico de Angola 2016*. Luanda: Centro de Estudos e Investigação Científica da Universidade Católica de Angola.
- Wanda, F. (2017) *O Mercado de Trabalho em Angola: Estrutura e Tendência no Período Pós-guerra*. Projecto ESRC-DFID ES/M004228/1. Luanda: Centro de Investigação Social e Económica, Faculdade de Economia, UAN.

Anexo Estatístico

Quadro A1. Distribuição da amostra de análise por origem da empresa e sector (%)

em % dentro dos sectores	Construção	Indústria	Total
Chinesa	45.8	51.4	48.3
Outra estrangeira (OE)	34.0	30.5	32.5
Angolana	20.2	18.1	19.3
Total (N)	356	282	638

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Quadro A2. Contraste das amostras de trabalhadores das empresas chinesas e angolanas e grupos de habilidades

% dentro da origem da empresa	Chinesa	Angolana	Total
Não-qualificados (%)	78	28	56
Semi-qualificados (%)	22	72	44
Total (N)	308	123	638

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Quadro A3. Entrevistas qualitativas: Angola

Categoria	Número	(%)
Oficiais do Governo	19	19
Empresas (gerência)	69	70
Sindicatos	4	4
Organizações Internacionais	5	5
ONGs	1	1
Total das entrevistas	98	100

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Quadro A4. Características básicas dos trabalhadores da CONSTRUÇÃO (demográficas e educação)

Construção	Não-qualificados			Semi-qualificados			Total
	Chinesa	Outra estrangeira (OE)	Angolana	Chinesa	Outra estrangeira (OE)	Angolana	
Origem da empresa							
Idade (anos)	27.3	33.3	37.7	31.1	33.3	35.5	31.7
Nunca casou (%)	27.0	12.1	3.3	12.5	8.0	11.9	15.2
Migrou para este trabalho (%)	61.7	42.4	20.0	81.3	60.2	35.7	55.6
	Educação						
Nenhum grau educativo completado	36.5	24.2	26.7	12.5	10.2	7.1	21.4
Primário (G1-G6) completado	46.1	39.4	43.3	37.5	21.6	52.4	38.8
Secundária básica completada (G7-G9)	12.2	24.2	20.0	35.4	36.4	9.5	22.8
Secundária-Médio / Vocacional ou mais elevado	5.3	12.1	10.0	14.6	31.8	31.0	17.1

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Quadro A5. Características básicas dos trabalhadores INDUSTRIAIS (demográficas e educação)

Indústrias de materiais de construção	Não-qualificados			Semi-qualificados			Total
	Chinesa	Outra estrangeira (OE)	Angolana	Chinesa	Outra estrangeira (OE)	Angolana	
Origem da empresa							
<i>Idade (anos)</i>	24.8	30.6	26.5	29.3	36.1	34.0	29.1
<i>Nunca casou (%)</i>	45.2	22.6	0.0	14.3	3.0	8.5	27.0
<i>Migrou para este trabalho (%)</i>	71.0	15.1	0.0	66.7	9.1	19.2	43.3
Educação (%)							
<i>Nenhum grau educativo completado</i>	42.7	17.0	25.0	19.1	9.1	6.4	25.9
<i>Primário (G1-G6) completado</i>	43.6	39.6	50.0	47.6	30.3	38.3	40.8
<i>Secundária básica completada (G7-G9)</i>	11.3	18.9	25.0	19.1	27.3	34.0	19.2
<i>Secundária-Médio / Vocacional ou mais elevado</i>	2.4	24.5	0.0	14.3	33.3	21.3	14.1

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Quadro A6a. Resultados de regressões econométricas sobre os salários

Variáveis explicativas	Modelo 1a			Modelo 2a			Modelo 1b			Modelo 2b					
	coef.	beta	P> t	Sign.1%	coef.	beta	P> t	Sign.1%	coef.	beta	P> t	Sign.1%	coef.	beta	P> t
semiqualficado industrial	0.59	0.57	0.000	sim	0.59	0.57	0.000	sim	0.59	0.59	0.000	sim	0.59	0.59	0.000
empresa Chinesa	0.12	0.12	0.001	sim					0.12	0.12	0.110				
escala empresa (log trabalhadores)	-0.12	-0.11	0.005	sim	-0.08	-0.08	0.054	não	-0.12	-0.12	0.119	não	-0.08	-0.08	0.286
idade (log)	0.05	0.12	0.000	sim	0.03	0.06	0.046	sim	0.05	0.05	0.050	não	0.03	0.03	0.241
escolaridade (log anos)	0.06	0.03	0.415	não	0.05	0.03	0.451	não	0.06	0.06	0.495	não	0.05	0.05	0.519
duração emprego (anos)	0.01	0.03	0.325	não	0.01	0.04	0.215	não	0.00	0.00	0.434	não	0.01	0.01	0.343
experiencia constr. (anos)	0.02	0.17	0.000	sim	0.02	0.18	0.000	sim	0.02	0.02	0.005	sim	0.02	0.02	0.003
experiencia industria (anos)	0.01	0.08	0.007	sim	0.01	0.08	0.010	sim	0.01	0.01	0.011	sim	0.01	0.01	0.019
migrante	0.02	0.06	0.055	não	0.02	0.07	0.043	não	0.02	0.02	0.048	não	0.02	0.02	0.040
trabalhador barragem	0.08	0.07	0.019	não	0.07	0.07	0.028	não	0.07	0.08	0.070	não	0.07	0.07	0.094
peçoal de base	0.08	0.05	0.134	não	0.07	0.04	0.213	não	0.08	0.08	0.406	não	0.07	0.07	0.530
constante					0.10	0.09	0.001	sim				sim	0.10	0.10	0.052
N (amostra)	9.60		0.000	sim	9.74		0.000	sim	9.60	9.60	0.000	sim	9.74	9.74	0.000
R ²	625				625				625	625			625	625	
	0.57				0.57				0.57	0.57			0.57	0.57	

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

Quadro A6b. Resultados de regressões econométricas sobre os salários

Variáveis explicativas	Modelo 3			Modelo 4		
	coef.	P> t	beta	coef.	P> t	beta
semiqualficado	0.55	0.000	0.53	0.56	0.000	0.53
industrial	0.10	0.004	0.10			
nível socioeconómico (índice posse bens)	0.05	0.000	0.19	0.05	0.000	0.20
empresa Chinesa	-0.04	0.336	-0.04	-0.01	0.808	-0.01
escala empresa (log trabalhadores)	0.05	0.001	0.10	0.03	0.059	0.06
idade (log)	0.02	0.822	0.01	0.01	0.877	0.01
escolaridade (log anos)	0.00	0.435	-0.02	0.00	0.568	-0.02
antiguidade no emprego (anos)	0.02	0.000	0.16	0.02	0.000	0.17
experiencia constr. (anos)	0.01	0.023	0.06	0.01	0.032	0.06
experiencia industria (anos)	0.02	0.090	0.05	0.02	0.075	0.06
migrante	0.07	0.032	0.06	0.06	0.045	0.06
trabalhador barragem	0.10	0.045	0.06	0.09	0.075	0.06
peçoal de base				0.09	0.003	0.08
constante	9.64	0	0.06			
N (amostra)	625			625		
R ²	0.59			0.59		

Fonte: IDCEA Inquérito 2016-17

