

EM ANÁLISE

A negociação colectiva como pilar da estabilidade laboral nas empresas

Apesar do enquadramento legal existente, nomeadamente a Lei da Negociação Colectiva (Lei n.º 20-A/92, de 14 de Agosto), a prática da negociação colectiva em Angola permanece incipiente, o que compromete tanto a protecção dos trabalhadores como a competitividade das empresas.

RICHAD MAJID



Associado Sénior
da CMS Portugal

SILVINO DOMINGOS



Sócio da CMS LBR



CELEBRAR NEGOCIAÇÕES

Angola atravessa um período de transformação económica em que a diversificação produtiva e o fortalecimento do sector privado assumem um papel central. Neste contexto, a negociação colectiva surge como um instrumento indispensável para a construção de relações laborais estáveis, equilibradas, previsíveis e orientadas para o crescimento sustentável. Apesar do enquadramento legal existente, nomeadamente a Lei da Negociação Colectiva (Lei n.º 20-A/92, de 14 de Agosto), a prática da negociação colectiva em Angola permanece incipiente, o que compromete tanto a protecção dos trabalhadores como a competitividade das empresas.

A negociação colectiva consiste no processo pelo qual empregadores e representantes dos trabalhadores estabelecem, por via do diálogo, as condições de trabalho aplicáveis a um determinado sector ou empresa. Trata-se de um mecanismo reconhecido internacionalmente como essencial para a promoção da justiça social e da paz laboral. Em Angola, porém, a sua utilização tem sido muito limitada, sobretudo fora do

sector petrolífero, do sector industrial e das grandes empresas públicas. Esta realidade reflecte, em parte, o ainda limitado nível de consolidação e representatividade das organizações sindicais em diversos sectores da economia, bem como uma cultura empresarial que nem sempre privilegia o diálogo estruturado com os trabalhadores.

O reforço da negociação colectiva traria benefícios evidentes para a estabilidade das relações laborais e das empresas. Em primeiro lugar, permitiria a criação de normas colectivas adaptadas às especificidades de cada sector ou empresa, complementando a legislação geral com soluções

O reforço da negociação colectiva traria benefícios evidentes para a estabilidade das relações laborais

mais flexíveis e adequadas à realidade do tecido produtivo angolano. Em segundo lugar, contribuiria para a redução da conflitualidade laboral, na medida em que as partes passariam a dispor de canais formais de comunicação e de resolução de divergências, prevenindo greves e paralisações que afectam negativamente a produtividade. Em terceiro lugar, a existência de convenções colectivas confere maior segurança jurídica tanto aos empregadores como aos trabalhadores, promovendo um ambiente de confiança mútua que é condição necessária para o investimento e para a retenção de talento.

Do ponto de vista do crescimento económico das empresas, a negociação colectiva desempenha igualmente um papel relevante. Empresas que mantêm um diálogo social efectivo com os seus trabalhadores tendem a registar menores índices de rotatividade, maior empenho da força de trabalho e, consequentemente, níveis superiores de produtividade. Além disso, a negociação colectiva pode

funcionar como um instrumento de modernização das práticas de gestão de recursos humanos, ao incentivar a adopção de políticas transparentes, programas de formação profissional e mecanismos de participação dos trabalhadores na vida da empresa. Num contexto de crescente competitividade, estas práticas assumem-se como factores distintivos, capazes de reforçar a credibilidade das empresas angolanas, potenciar a atracção de investimento e consolidar o seu posicionamento nos mercados regional e internacional.

Para que este reforço se concretize, é necessário actuar em várias frentes. O Estado deve assumir um papel promotor, incentivando a celebração de convenções colectivas e garantindo que o quadro legal promove o exercício efectivo da negociação. É igualmente fundamental o fortalecimento das organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores, dotando-as de capacidade técnica para conduzir processos negociais de qualidade. Por outro lado, as empresas devem encarar a

A negociação colectiva pode funcionar como um instrumento de modernização das práticas de gestão

negociação colectiva não como uma ameaça, mas como uma oportunidade de construir relações laborais mais sólidas e de alinhar os interesses da organização com os dos seus colaboradores.

Em suma, o reforço da negociação colectiva não é apenas uma exigência de justiça social, mas também uma condição estratégica para o desenvolvimento económico sustentável. Num país que ambiciona diversificar a sua economia e consolidar o seu tecido empresarial, o diálogo social estruturado constitui um alicerce sem o qual dificilmente se alcançará a estabilidade laboral e a prosperidade que todos desejam.