

É precisamente por força dessa função de equilíbrio, perante empregadores que possam assumir uma posição abusiva, que o direito a greve merece consagração constitucional, incluindo no ordenamento jurídico angolano que prevê tal direito no artigo 2.º da Constituição da República de Angola.



# Opinião

## Greve sim, mas com regras e consequências!

Adaíl Cardoso

Associado Coordenador na Fátima Freitas & Associados, membro da Miranda Alliance

**A** greve constitui uma das principais ferramentas ao dispor dos trabalhadores para a obtenção de melhores condições de trabalho e que representa na prática um meio para equilibrar a habitual relação desigual que estes mantêm com as entidades empregadoras. É precisamente por força dessa função de equilíbrio, perante empregadores que

O formalismo rigoroso, visa proteger o próprio trabalhador, da situação precária em que o mesmo fica sujeito durante a execução da greve.

possam assumir uma posição abusiva, que o direito a greve merece consagração constitucional, incluindo no ordenamento jurídico angolano que prevê tal direito no artigo 2.º da Constituição da República de Angola.

Entretanto, por configurar um meio de natureza coerciva que pode afectar a sustentabilidade da entidade empregadora ao ponto de colocar os trabalhadores em situação laboral pior aquela que pretendiam alterar, o direito ao recurso à greve em Angola está sujeito a requisitos e formalidades apertados, regulados pela Lei da Greve (Lei n.º 23/91, de 15 de Junho) e que assentam no princípio da necessária adesão de uma maioria relevante de trabalhadores.

Por outro lado, o formalismo rigoroso, visa proteger o próprio trabalhador, da situação precária em que o mesmo fica sujeito durante a execução da greve, assente no facto da aderência a greve determinar a perda do direito a receber o remuneração e benefícios a que tinha direito conforme dispõe o Artigo 21.º, n.º 1 da Lei da Greve.

Assim sendo, face à sua natureza e ao seu inevitável impacto negativo sobre o empregador, ainda que mínimo, e sobre os próprios trabalhadores, a greve deve sempre ser encarada como último recurso, devendo sempre e em primeiro lugar privilegiar-se o diálogo construtivo com a entidade empregadora.

O diálogo neste caso assenta na figura da negociação colectiva que vem regulada em parte pela própria Lei da Greve, no que concerne aos procedimentos de negociação do caderno reivindicativo, e principalmente pela Lei sobre o Direito da Negociação Colectiva (Lei n.º 20-A/92, de 14 de Agosto) que estabelece regras e

procedimentos gerais de negociação colectiva bem como de resolução de conflitos que surjam entre os trabalhadores e entidade empregadora sempre que não consigam chegar a um consenso.

Ora, face à actual conjuntura, em que Angola se encontra mergulhada numa crise económica profunda assente na baixa do preço do petróleo, que vem sendo agudizada pela pandemia do Covid-19, as greves são cada vez mais vistas como acções reivindicativas altamente nocivas e como tal desaconselhadas, precisamente por agravarem mais ainda a situação já precária de muitas empresas e consequentemente a situação de desemprego vivida em Angola.

Assim, tendo em atenção que o estado angolano vive exclusivamente de receitas petrolíferas, por uma questão de segurança nacional, parece-nos premente implementar-se uma alteração na Lei da Greve no sentido de incluir requisitos e procedimentos mais apertados para a realização de greves em empresas do sector petrolífero, o que passaria por exemplo por enquadrar tais empresas como serviços de utilidade pública, cuja continuidade seria sempre assegurada, mesmo em situação de greve, conforme previsto no Artigo 20.º da Lei da Greve.

Por fim, de modo a garantir-se a eficácia da negociação colectiva como principal meio de resolução de conflitos colectivos, seria essencial atribuir poderes vinculativos às autoridades mediadoras, as quais ao abrigo da actual legislação assumem um papel de mero conselheiro, cujas recomendações têm sido na maior parte das vezes ignoradas pelos representantes dos trabalhadores. ■

