



INSTITUTO
SUPERIOR
DE ANGOLA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E
HUMANAS LICENCIATURA EM DIREITO

**GRAU DE SALVAGUARDA DOS DIREITOS DOS
TRABALHADORES. ESTUDO REALIZADO NA EMPRESA
CASAEMANTA (FILDA) NO MUNICIPIÓ DE CAZENGA-
LUANDA, NO PERÍODO 2023-2024**

Autora: Adelina Augusto Inácio

Orientador: Lic.Adriano António Adão

LUANDA, 2025

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E
HUMANAS LICENCIATURA EM DIREITO

**GRAU DE SALVAGUARDA DOS DIREITOS DOS
TRABALHADORES. ESTUDO REALIZADO NA EMPRESA
CASAEMANTA (FILDA) NO MUNICÍPIO DE CAZENGA-
LUANDA, NO PERÍODO 2023-2024**

Trabalho de fim do curso apresentado ao
Instituto superior de Angola (ISA) como
requisito para obtenção do grau de
licenciatura em Direito sob a orientação do
professor: Lic Adriano António Adão.

Autora: Adelina Augusto Inácio

Orientador: Lic. Adriano António Adão.

LUANDA, 2025

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho á minha família, especialmente aos meus pais, cujo apoio incondicional, amor e incentivo foram fundamentais em cada etapa desta jornada. Aos meus irmãos por serem minha base de inspiração e a todos que acreditaram em mim, o meu eterno agradecimento.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me dar força, sabedoria e coragem para enfrentar os desafios e concluir estas etapas tão importantes da minha vida.

Aos meus pais: Tomás Inácio Cândido e Carlota Augusto, agradeço imensamente por todo apoio, dedicação e sacrifício que fizeram para que eu pudesse chegar até aqui. Desde os meus primeiros passos na educação até conclusão desta etapa tão importante, vocês sempre estiveram ao meu lado, oferecendo incentivos e ensinamentos valiosos.

Aos meus orientadores: Adriano António Adão e Crescimento Luís Nguvulo, as minhas mais sinceras gratidões pelo apoio, paciência e orientação ao longo desta jornada. Vossa dedicação e compromisso foram fundamentais para desenvolvimento deste trabalho. Agradeço não apenas pelas correcções e sugestões mas também pela motivação e pelos ensinamentos que contribuíram para o meu crescimento académico.

Aos meus professores do Instituto Superior de Angola (ISA) que compartilharam conhecimentos e experiencias valiosas ao longo da minha formação, em especialmente aos meus pais Académicos (Alberto Gueia e Paula Joaquim)

Aos meus irmãos: Cláudio Augusto Folo, Fernanda Augusto Inácio e Fernando Manuel Augusto por serem meus exemplos de força e determinação, sempre me incentivando e acreditando no meu potencial.

Aos meus tios: Nemésio Macosa, Inácio Dala, Jandira Macosa, Roberto Guilherme e Manuela Guilherme que com carinho e amor incondicional, me encorajaram a seguir em frente. Suas palavras de incentivo e suporte foram fundamentais para que eu pudesse superar cada obstáculo.

Ao meu companheiro: Manuel Vieira Micôcua, pelo amor, paciência e compreensão ao longo desta caminhada. Obrigada por estar ao meu lado nos momentos de cansaço, por me motivar e por celebrar comigo cada pequena conquista.

Aos meus amigos: Selma Rodrigues, Vanuzia Muanha, João Batista, Isaac Mateus, Amadeu Alexandre, e especialmente (Edson Naval) agradeço por estiverem ao meu lado, oferecendo apoio e incentivo e palavras de encorajamento nos momentos difíceis. A companhia de vocês tornou essa caminhada mais leve e significativa.

Aos meus colegas do curso de Direito em especial: Cláudia Almeida, Antónia da Luz, Cristina Cipriano, Leonel Fortunato, Ntumba Daniel, Victorina Leite que foram minha segunda família ao longo desta jornada académica, expresso a minha mais profunda gratidão. Obrigada por cada palavra de incentivo, por cada momento de descontração que tornou os dias mais leves.

Agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho. Familiares, amigos, professores, e colegas, cada um teve o seu papel

EPÍGRAFE

Nenhum país se desenvolve verdadeiramente

Se deixa para trás os seus trabalhadores.

(Franklin D. Roosevelt)

RESUMO

O presente trabalho faz uma incursão em torno do Grau de Salvaguarda dos Direitos dos Trabalhadores da Empresa Casaemanta, no município do Cazenga. Para o efeito fez-se uma questão de partida que foi respondida em hipóteses para aferir o grau a que se refere o presente trabalho. O objectivo é o de analisar o grau de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores identificando a relação entre o empregado e o empregador diante da observância Legal em sede da legislação Angolana. A avaliação desse grau de salvaguarda é essencial para promover a justiça social e a dignidade no trabalho. O grau de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores refere-se ao nível de protecção legal, social e institucional garantido aos trabalhadores em relação as suas condições de trabalho, remuneração, segurança, saúde e representação sindical. Essa salvaguarda é a segurança por leis trabalhistas, convenções colectivas, normas internacionais (como as da OIT) e pela actuação de sindicatos e instituições públicas, como os tribunais de trabalho. Do estudo feito deu para depreender em guisa de conclusão de que não obstante alguns obstáculos inerentes ao funcionamento da referida empresa tem havido de facto uma consonância em termos de cumprimentos do grau de salvaguarda dos direitos inerentes aos trabalhadores. Esta base foi sustentada pela fundamentação teórica que permitiu realizar um cruzamento embazamento da informação sustentável em torno da matéria, culminando com as sugestões capazes de contribuir para o melhoramento da performance resultante do ambiente harmonioso em torno da Constituição da República de Angola, das Leis do Trabalho e demais legislações aplicáveis.

Palavras-chave: Grau, Salvaguarda, Direito, Trabalhador

ABSTRACT

This study explores the degree of safeguarding of workers' rights at the company Casaemanta in the municipality of Cazanga. To achieve this, a guiding question was posed and addressed through hypotheses to assess the extent to which these rights are protected. The objective is to analyze the degree of safeguarding of workers' rights by identifying the relationship between employees in strict compliance with the provisions of the law under Angolan labor legislation. The assessment of this degree of safeguard is essential to promote social justice and dignity at work. The degree of workers' rights refers to the level of legal, social, and institutional protection guaranteed to workers regarding their working conditions, remuneration, safety, health, and trade union representation. This safeguard is ensured through labor laws, collective agreements, and international standards such as those of the ILO, and the actions of trade unions and public institutions such as labor courts. The study led to the conclusion that, despite some challenges inherent to the company's operations, there has indeed been alignment in terms of compliance with the safeguarding of workers' rights. This conclusion was supported by a theoretical foundation that allowed for cross-analysis with suggestions aimed at improving performance, resulting from a harmonious environment in accordance with the Constitution of the Republic of Angola, labor laws, and other applicable legislation.

Keywords: Degree, Safeguard, Right, Worker

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela nº 1- Qual é o seu género	Erro! Indicador não definido.
Tabela nº 2 - Qual é a sua faixa etária..	40
Tabela nº 3 - Nível de escolaridade.....	Erro! Indicador não definido.
Tabela nº 4 - Tempo de serviço	Erro! Indicador não definido.2
Tabela nº 5 - Qual tem sido o nível de percepção dos direitos dos trabalhadores na empresa Casaemanta LDA?	Erro! Indicador não definido.3
Tabela nº 6 - A legislação do trabalho tem sido difundida?	Erro! Indicador não definido.4
Tabela nº 7- Em caso de litigância a entidade empregadora tem recorrido aos instrumentos jurídicos?	Erro! Indicador não definido.
Tabela nº 8 - Qual tem sido o papel do assessor jurídico diante da litigância?	Erro! Indicador não definido.
Tabela nº 9 - Em caso de despedimento sem justa causa, a quem têm recorrido?	Erro! Indicador não definido.
Tabela nº 10 - Em caso de litígio os trabalhadores têm a quem recorrer?.....	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico nº 1- Qual é o seu género	Erro! Indicador não definido.
Gráfico nº 2 - Qual é a sua faixa etária.....	40
Gráfico nº 3- Nível de escolaridade	Erro! Indicador não definido.
Gráfico nº 4 - Tempo de serviço	Erro! Indicador não definido. 2
Gráfico nº 5 - Qual tem sido o nível de percepção dos direitos dos trabalhadores na empresa Casaemanta LDA?	Erro! Indicador não definido. 3
Gráfico nº 6 - A legislação do trabalho tem sido difundida?.....	Erro! Indicador não definido. 4
Gráfico nº 7- Em caso de litigância a entidade empregadora tem recorrido aos instrumentos jurídicos?	Erro! Indicador não definido.
Gráfico nº 8 - Qual tem sido o papel do assessor jurídico diante da litigância?.....	Erro! Indicador não definido.
Gráfico nº 9 - Em caso de despedimento sem justa causa, a quem têm recorrido?.....	Erro! Indicador não definido.
Gráfico nº 10 - Em caso de litígio os trabalhadores têm a quem recorrer?.....	48

LISTA DE ABREVIATURA

CRA Constituição da Republica de Angola

ART Artigo

LGT Lei Geral do Trabalho

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
Formulação do problema	2
Formulação da hipótese	2
Objectivos	3
Geral	3
Específicos	3
Justificativa	3
Delimitação da pesquisa	4
Estrutura do trabalho	4
CAPÍTULO I. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	5
1.1. Definição de termos e conceitos	5
Salvaguarda	5
Direito	6
Trabalhador	6
FASES HISTÓRICAS DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	7
Manifestações Incipientes ou Esparsas	7
O papel do empregador na efectivação do direito ao trabalho	11
1.6. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO	12
1.6.1 Princípios Específicos do Direito do Trabalho	13
1.6.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	14
1.6.3 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR	15
1.6.4 Princípio da Normatividade	16
1.6.5 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA AO TRABALHADOR	17
1.6.6 PRINCÍPIO DO IN DUBIO PRO OPERÁRIO	18
1.7.A Salvaguarda dos Direitos dos Trabalhadores	20
Direito ao Trabalho, como Direito fundamental	21
Negociação Colectiva como Instrumento Para a Salvaguarda dos Direitos dos Trabalhadores	22

1.8. A importância das Garantias Constitucionais para os Trabalhadores	23
1.9. Principais Direitos garantidos pela legislação de Trabalho Angolana (Lei nº 12/2023 de 27 de Dezembro).....	24
1.9.1 Direito à Dignidade no Trabalho	24
1.9.2 Direito a Remuneração	25
1.9.3 Direito a Liberdade Sindical e Negociação Colectiva	26
1.9.4. Direito à Formação e Capacitação Profissional	28
1.9.5 Direito a Resolução de Conflitos Trabalhistas	29
1.9.6 Direito à greve e Proibição do Lock-out	30
1.9.7 Despedimento Abusivo Envolvendo Grevistas	31
CAPÍTULO II. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO	32
2.1. Métodos	32
Métodos teóricos	32
Métodos empíricos	32
Método matemático	33
2.2. Tipo de pesquisa	33
2.3. Modelo de abordagem	33
2.4. Instrumento	34
2.6. População e amostra	34
População	34
Dificuldades encontradas	35
CAPÍTULO III – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	36
3.1. Caracterização da Empresa Casaemanta	36
3.2. População	36
3.3. Apresentação da amostra.....	36
CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA	48
LEGISLAÇÕES CONSULTADAS	51

INTRODUÇÃO

O presente trabalho vai o tema”**Grau DE SALVAGUARDA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**”. Estudo que permitirá fazer uma abordagem sobre os direitos dos trabalhadores, limitações da entidade empregadora face á esses direitos e suas consequências em caso de incumprimentos dos direitos salvaguardados pelas legislações laborais. Pois, estes elementos fazem nascer uma relação jurídico-laboral entre ambos em torno do ambiente de trabalho dentro das empresas e em diferentes aspectos concernente ao contexto laboral.

Do ponto de vista legal, O Direito ao Trabalho, conforme previsto na Constituição da República de Angola “art. 76ª “ é um direito fundamental, urge então a necessidade deste direito ser salvaguardado pela legislação laboral. Ousa-se sustentar que o direito ao trabalho é crucial para a formação do carácter do ser humano. Tal razão, o direito ao trabalho mostra-se de suma importância, haja vista que, por meio dele, o cidadão alcança uma vida digna.

O objectivo fundamental desta pesquisa será de analisar de que forma os direitos dos trabalhadores estão protegidos dentro da Empresa Casaemanta (FILDA) e nas demais Legislações laborais.

Assim, entendendo que a realidade não é estática, mas em constante movimento, e que nenhum fenómeno poderia ser adequadamente compreendido se considerado isoladamente, o método dialéctico se adequa perfeitamente ao entender de que a

Situação ora pesquisada é influenciada não só por costumes, mas também pela legislação conexas.

Nascimento apud Lite (2017), A divergência de interesses entre os trabalhadores e o empregador relativamente a instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho existentes ou em negociação, que visam regular as relações de trabalho entre as partes. O conflito colectivo jurídico tem por objecto a divergência acerca da interpretação ou aplicação de uma norma constante do código do trabalho ou de uma cláusula do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Caso haver discordância entre um empregador e associação de empregadores sindicatos, sobre o âmbito de aplicação de uma determinada cláusula de uma

convenção colectiva quem os possa regular é a Lei nº 20/23. Os conflitos colectivos são económicos ou de interesses quando as partes estão em desacordo, não são sobre o direito existente ou sobre a disciplina jurídica em vigor, mas sim, sobre o interesse em regular as relações laborais por Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho num determinado sector, ou empresa, como é o caso de divergência entre um sindicato e um empregador, sobre a celebração ou revisão de uma convenção colectiva de trabalho. A plica-se Lei nº 21-D/92 de 28 de Agosto lei Sindical. A sua essência é para trazer uma harmonia entre o empregador e o Empregado, de modo a indicar as formas de resolução que as partes possam submeter-se sem a violabilidade das normas, salvaguardando assim os direitos dos trabalhadores.

Formulação do problema

Na opinião de Koche (2002), o problema de investigação deve conter uma pergunta inteligente que indique os caminhos que o investigador deve seguir. Isso requer que o investigador tenha competência de imaginação e de conhecimento.

O presente trabalho traçou o seguinte problema:

- ✓ Qual tem sido o grau de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores na Empresa Casaemanta (FILDA), no município do Cazenga?

Formulação da hipótese

Segundo GIL (2007), “a hipótese é uma proposição testáveis, que pode ou não solucionar um problema. Já Tuckman, B.W (2012, p.188), a hipótese é uma resposta que se sugere para uma questão proposta como problema de investigação. Contudo, tendo em conta a questão levantada assim como os objectivos apresentados temos as seguintes hipóteses:

H: 1-Os trabalhadores da empresa Casaemanta (FILDA), para a salvaguarda dos seus direitos têm recorrido a legislação do trabalho, mormente a Lei Geral do Trabalho e outras legislações;

H: 2-Sempre que os interesses dos trabalhadores da Empresa Casaemanta (FILDA), estiveram em causa, recorreram aos responsáveis da mesma para dirimi-los na base do diálogo;

Objectivos

Na opinião de Boaventura (2004, pag.34) os objectivos guardam relação com a justificativa, expressando os fins desejados. Para este Autor, o problema investigado deve permitir o alcance dos objectivos isto é, a rota da investigação.

A pesquisa traçou os seguintes objectivos:

Geral

- ✓ Analisar o grau de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores da empresa Casaemanta (FILDA) no ambiente de trabalho.

Específicos

Os seguintes objectivos específicos foram formulados para atingir o objectivo geral:

- ✓ Identificar a relação existente entre os deveres dos trabalhadores e concomitantemente os direitos devidamente salvaguardados.
- ✓ Propor um modelo de solução de litígios laborais que salvaguarde os direitos dos trabalhadores da empresa Casaemanta (FILDA).

Justificativa

Segundo Gil (2002), uma justificativa pode incluir: factores que determinaram a escolha do tema, sua relação com a experiência profissional ou académica do autor, assim como sua vinculação á área temática e a uma linha de pesquisa do ponto de vista teórico e metodológico.

A escolha do tema “Grau de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores” gravitou em torno da necessidade da autora em aprofundar o conhecimento científico sobre os direitos dos trabalhadores na relação entre eles e a entidade empregadora. Por outra, o presente estudo serve de subsídio científico em sede do direito do trabalho com alguns instrumentos jurídicos correlatos para levar avante um ambiente harmonioso susceptível de agregar valores e aferir a relação entre direitos e deveres, na interacção científica. Sendo o direito ao

trabalho, um direito fundamental conforme previsto na constituição “art. 76º “, urge então a necessidade desses direitos e deveres serem salvaguardados pelas leis laborais e a sua consequente materialização.

Delimitação da pesquisa

- ✓ O tema “Grau de Salvaguarda dos Direitos dos Trabalhadores, delimitar-se-á na Empresa Casaemanta (FILDA). Província de Luanda, Município do Cazenga durante o período de 2023-2024.

Estrutura do trabalho

O presente trabalho estará estruturado da seguinte forma:

Primeiramente teremos a parte introdutória do projecto, o primeiro capítulo, abordará sobre as questões teóricas do Grau de Salvaguarda dos Direitos dos Trabalhadores da Empresa Casaemanta (FILDA); no segundo capítulo, os materiais e métodos de investigação; no terceiro capítulo, abordar-se-á a Discussão e Resultados; de acordo com os resultados que serão obtidos na pesquisa apresentar-se-á as conclusões e sugestões e, por último as referências bibliográficas e apêndices.

CAPÍTULO I. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Definição de termos e conceitos

✓ Grau

Segundo Silva (2015), grau, corresponde ao Nível do cumprimento de uma determinada obrigação a que um indivíduo de forma singular ou colectiva deve seguir em obediência aos ditames que lhe são acometidos.

Já na perspectiva de Bispos (2015,p 478) relaciona Grau às categorias de substantivos, adjectivos e advérbios e uma subdivisão em aumentativo ou diminutivo e comparativo superlativo.

Segundo wikipédia, grau pode ser definido como um atributo da palavra que confere noções de gradação, quantidade, tamanho ou intensidade ao objecto a que a palavra se refere. O grau pode ser expresso pela própria denotação da palavra (por sua flexão ou por construção sintáctica que lhe incida.

Do modo geral o acolhimento recai ao facto de que grau corresponde ao barómetro para a medição do cumprimento de uma tarefa ou de várias gizadas para agregar valores há um determinado empreendimento. Dito do outro modo, grau representa o nível correspondente em que um fenómeno na sua dimensão e estatura precisa ser aferido.

Salvaguarda

Para Santos (2010, p.11), salvaguardar significa manter vivo, então o conceito deve contribuir para determinar o que importa salvaguardar e sobretudo os possíveis modos de acção para consegui-lo.

Segundo dicionário electrónico Houaiss, salvaguarda trata-se da protecção e garantia concedidas por autoridade ou instituição ou aquele que serve de garantia, de defesa de amparo. A lei é a salvaguarda de ordem, em sentido

figurado é o privilégio ou vantagem que possui os indivíduos de uma determinada classe ou espécie; prerrogativa e imunidade e salvo-conduto.

Para Castells (1999) A salvaguarda refere-se ao conjunto de medidas e acções que visam proteger, preservar e garantir a continuidade de valores, direitos ou bens, frente a ameaças que possam comprometer sua integridade e sustentabilidade.

Desta feita a salvaguarda é um escudo protector diante dos excessos de quem detém autoridade e ascendência sob outrem e sobretudo se esta autoridade for respaldada pela ordem jurídica

Direito

Segundo Nadar (2003) direito é um conjunto de normas de conduta social imposto coercivamente pelo Estado para realização de segurança, segundo o critério de justiça.

Já Kelsen (1998), entende que direito é um conjunto de regras que possui tipo de unidades que entendemos por sistema.

Gusmão (2002) assevera, que direito é um conjunto de comando disciplinando a vida externa irracional dos homens, bilaterais, imperativa atributiva, dotada de validade, eficácia e coercibilidade que tem o sentido de realizar os valores da justiça, segurança e bem comum, em uma sociedade organizada.

Portanto direito vem a ser um conjunto de garantias e prerrogativas que são asseguradas por lei para permitir limites de quem detém autoridade num determinado momento ascendental.

✓ Trabalhador

Segundo Nunes (2015), trabalhador é todo aquele que, em troca de algum tipo de remuneração, desenvolve algum tipo de trabalho, quer

seja de forma independente e por conta própria, quer seja integrado numa organização e sob as ordens desta.

Nos dizeres de (Marx, 2001, p.116), o conceito de trabalhador fica subjacente em torno daquele de entre os seres humanos desempenha uma actividade vital com implicação produtiva ou não, para a satisfação das necessidades individuais e colectivas, esperando uma retribuição em função do esforço empreendido garantindo a sua subsistência.

Segundo a Infopédia(2020), trabalhador é a pessoa que mediante salário, põe a sua força de trabalho à disposição de outrem.

Em linhas gerais o entendimento colhido é de que, trabalhador é toda aquela pessoa que realiza actividades remuneratórias na busca de um incentivo que serve de benefício em função do esforço empreendido em prol da entidade que o contratou mediante um vínculo jurídico-laboral de forma determinada ou indeterminada.

FASES HISTÓRICAS DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Na opinião de Oliveira (2022):

O direito do trabalho surgiu como um regulador de relações essencialmente conflituosas, visando a tutela dos trabalhadores subordinados. O autor ainda enfatiza que ao longo da história, o direito do trabalho adaptou-se as transformações sociais, económicas e tecnológicas, buscando equilibrar as relações laborais e proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores. Ele ressalta que diante de desafios contemporâneos, como o aumento de desemprego e as novas formas de trabalho, é fundamental que o Direito do trabalho continue evoluindo para garantir condições dignas e justas para todos os trabalhadores.

1.1 Manifestações Incipientes ou Esparsas

Também conhecida como a fase da formação, teve início em 1802a partir da edição da lei de Peel (Pee”s Act) na Inglaterra, cujo teor se baseava na protecção de menor, fixando determina dadas restrições ao trabalho infantil.

Esta tese se concentrou na elaboração de “leis dirigidas tão-somente a reduzir a violência brutal e empresarial sobre as mulheres e os menores “

(Delgado, 2023 p.91), como por exemplo a limitação da jornada de trabalho para 12h, excluindo-se os intervalos para as refeições.

Em consonância com Martins (2010, p.7), a lei de 1926 pretendeu disciplinar o trabalho de aprendizes paroquianos que actuavam nos moinhos dando á eles o amparo necessário na época. Mesmo com as aplicações projectivas e demonstração do estado no interesse de redução da exploração, ainda não havia entre os trabalhadores da época uma influência significativa capaz de pressionar o Estado em busca de uma formação do ramo jurídico para a criação de normas em fortes persuasão operária.

Devida essa falta de pressão dos operários perante o estado, ainda não conseguiam uma reforma no âmbito democrático, enfatizando a busca somente para erradicar a exploração como dispõe Delgado (2013 p.91)

Por todas essas razões, as leis trabalhistas, nessa época ainda não deram consistência a formação de um ramo jurídico especializado, não se traduzindo ainda como um conjunto sistemático de normas. Consubstanciavam, fundamentalmente, esforços dispersos no sentido da contestação das manifestações excessivamente violentas de exploração da força de trabalho infantil e feminina pelo novo sistema económico em crescimento.

Desse modo, a sociedade trabalhista ainda não possuía uma união necessária para compelir o Estado para uma efectiva reforma democrática de direitos na sociedade civil política, conseguindo somente uma reforma perante a extrema violência e exploração do trabalho feminino e infantil, mostrando apenas um pequeno passo para perante o direito do trabalho.

1.2. Sistematização e Consolidação

Na opinião de Fonseca (2001):

A sistematização do direito do trabalho foi um marco importante no sentido de ampliar as garantias dos trabalhadores, adequando o direito do trabalho ás novas realidades socioeconómica e politica. O autor

destaca ainda que a evolução do direito do trabalho não é linear e depende de factores económicos, sociais e políticos. A sistematização, segundo ele, deve ser entendida como uma tentativa de regular, por meio de normas e princípios, as relações de trabalho, equilibrando a protecção do trabalhador com as necessidades do mercado de trabalho.

Todas as reivindicações oriundas da Revolução Francesa se expandiram para o mundo do Direito, criando em toda Europa acções em busca de movimentos operários, sindicais e socialistas. Houve nesse instante uma “Reorientação estratégica das classes socialmente subordinadas” (Delgado 2023, p.92)

A classe subordinada passou a demonstrar a sua grande imposição na busca de direitos contra actuações empresarial, pressionando o Estado a criar leis projectivas, conquistando a interacção recíproca e dinâmicas entre eles, e principalmente a criação de um ramo jurídico específico. Dentro de sete (7) décadas, Leis trabalhistas foram sendo criadas em diversos Países Europeus.

A Encíclica tentou demonstrar a necessidade de se buscar a protecção dos trabalhadores chamando atenção para as regras limitadoras do trabalho, que agora era realizado com auxílio de máquinas. As classes dirigentes começaram adoptar nova postura atendendo-se a questão social (Castro, 2024). Assim a fase da sistematização e consolidação passou a ser um dos marcos mais importantes relacionado a conquista de direitos e mudanças de actuação de empregados, que passaram a ter voz no direito do trabalho.

1.3 Institucionalização do direito do trabalho

Para Delgado (2013, p.93), este foi o momento em que o Direito do Trabalho adquire a cidadania tão buscado nos países de economia central.

A partir do tratado de Versalhes ouve a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que “iria de incumbir-se de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e encomendações nesse sentido (Martins, 2010.p8) Já a Constituição de Weimar “ disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de Cotização dos Trabalhadores; tratou também da representação dos trabalhadores nas empresas” (ibidem, 2010,

p.8). O direito do trabalho se institucionaliza, passando a ser constitucionalizado nos demais países em suas novas constituições.

Sua oficialização trouxe a adoção de novas dinâmicas, aplicáveis a cada caso de maneira que contribuísse para a evolução do trabalhador e para as leis que regulassem essa relação. Teve a devida criação de normas ligadas a dinâmica negocial autónoma “ Concretizada no âmbito da sociedade civil”produzida no aparelho do Estado (Ibdem, 2013,p.94)

Esta fase encontrou clímax após o término da Segunda Guerra Mundial, que trouxe um aprimoramento no processo de constitucionalização do direito do trabalho e a reponderação do bem-estar social. Após 1945, com o fim da segunda Guerra Mundial, Constituições Democráticas vieram a tona nos países que dela participaram, demonstrando a necessidade que se via na época de incorporar normas Jus trabalhistas, principalmente no tocante a valorização do ser humano e do trabalho.

1.4 Crise de transição do direito do trabalho

A quarta fase histórica do direito do trabalho, que se iniciou em meados de 1979/1980, abrangeu todo o século XX e foi fortemente marcada por toda a crise económica que ocorria em alguns países do ocidente, chamado Crise de Petróleo (1973) e por processo de renovação tecnológica.

Segundo Delgado (2013, P.94) A crise abalava a Rigidez de sistema económico, fazendo crescer a inflação e acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho.

No entanto, as máquinas não vieram necessariamente para retirar o trabalhador do mercado de trabalho, mas para aprimorar o seu desempenho. Além disso, barreiras de comunicação também foram quebradas através da tecnologia, melhorando o aspecto económico e aumentando a competição capitalistas em diversas localidades no mundo. Devido a tantas mudanças, houve a necessidade de reestruturação nos modelos clássicos de

gerenciamento empresarial, em meio ao qual foram construídas novas normas trabalhistas.

Nesse seguimento, expõe delgado (2013, p.95) Advoga-se em favor da descentralização administrativa e da radical repatriação de competência interempresariais, cindindo-se matrizes tradicionais de actuação do direito do trabalho. É o que se passa, por exemplo, com a terciarização, cuja dificuldade de enfiamento pelo ramo Jus trabalhista sempre foi marcante

Assim, a tecnologia abrangeu diversos aspectos no âmbito trabalhista, que passava por um estado crítico para a adaptação com fenómeno maquinaria trazido na época mas, mesmo com a dificuldade para a organização a tecnologia facilitou a colocação do trabalhador no mercado de trabalho, além de aguçar o sentimento capitalista da sociedade desse período.

O papel do empregador na efectivação do direito ao trabalho

No parecer do Martins (2020) o empregador, além de cumprir com as suas obrigações legais, tem um papel fundamental na criação de um ambiente de trabalho saudável, que contribua para o respeito aos direitos dos trabalhadores, especialmente no que se refere á saúde, segurança e igualdade de tratamento. O autor enfatiza que a responsabilidade do empregador vai além do simples cumprimento de deveres dos trabalhadores; ela envolve uma postura ética e socialmente responsável, que se alinha aos princípios de justiça social e dignidade humana.

Possível verificar assim, sem maiores questionamentos a vinculação directa dos particulares no caso de direito social ao trabalho, uma vez que a própria formulação da norma aponta para a destinação dos direitos dos trabalhadores aos empregadores, em regra, agentes privados (Sarlet, 2012, p.323)

Nessa linha de análise, Fonseca (2006, p.203) destaca que o papel do empregador Com base na análise do poder de direcção, dispõe a autora que “ o empregador decide como as actividades, decorrente do contrato de trabalho serão desenvolvidas pelo empregado”, poder que corresponde o de organizar as actividades, de controlar e disciplinar o trabalho segundo os fins dos empreendimentos dentro dos limites postos por Lei.

Assim, o reconhecimento dos direitos fundamentais foi um passo significativo, para a fixação dos limites ao poder do empregador, principalmente quando se levam em conta as novas formas de trabalho que acarretam a vida de consequência, a sujeição de trabalhadores a novas formas de agressões à sua dignidade (Fonseca 2006, p.203)

Citando lição de Renato Rua de Almeida, conclui Maria Hemilia da Fonseca que o direito ao trabalho, deverá se valer de instrumentos jurídicos e democráticos de interesse público, assegurado desta peculiar relação jurídica, direitos sociais e fundamentais a luz da supremacia da Constituição e da força normativa das normas constitucionais. Desta forma é que se promoverá a melhoria da condição social do trabalhador representada de duas maneiras. “ Pelo pleno emprego, como combate a informalidades, e também pela participação do trabalhador na gestão da empresa quando então obterá a cidadania no ambiente de trabalho (Almeida apud Fonseca 2006, p.200)

Firmadas todas essas considerações, adquirir papel relevante o empregador, no âmbito desta actuação, torna-se possível garantir efectividade ao direito ao trabalho, concretizado durante a efectivação do contrato.

Nos dizeres de Wandellii (2009, p 340) comenta sobre a concretização do direito ao trabalho e dos deveres que este direito impõe ainda na fase pré-contratual. Preleccionaque são exigidas obrigações de respeito, de protecção e não violação, determinando-se que o agente privado abstenha-se de actuar com discriminação no momento da selecção entre os trabalhadores para admissão, cabendo a realização de procedimento de selecção respeitosa e impessoais sem fraude á “protecção jurídica do trabalho mediante artifícios que pretendam elidir a caracterização do regime de emprego ou transladar a outrem as suas responsabilidades perante o trabalhador”

O direito ao trabalho igualmente se irradia e se concretiza através da garantia de condições laborais dignas, por meio das quais se é possível alcançar a melhoria da condição social do trabalhador.

Sempre com objectivo de que, pela interferência na liberdade contratual, garantida constitucionalmente, se preestabeleça “um conteúdo mínimo

intransitável na relação de emprego, como forma de fortalecer a parte mais fraca “para que a autonomia da vontade não se quede desnaturada pelas prevalências das posições subjectivas daquele que desfrute de uma situação de maior vigor económico, (Júnior, 2009, p.154)

1.6. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

A palavra princípio origina-se do Latim principium ou princippi, significando origem, começo ou base (Martins 2014)

Sussekind (2002, p.107) ensina que princípios são “enunciados genérico que devem iluminar tanto as elaborações das leis, a criação de normas jurídicas autónomas e as estipulações das cláusulas contratuais, como a interpretação e a aplicação do direito.

Segundo Cassar (2014, p.153) “princípio é a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de directriz, de arcabouço, de orientação para que interpretação seja feita de uma certa maneira e, por isso, tem função interpretativa.

Nascimento (2014, p.119) Argumenta que” os Princípios Jurídicos são valores que o direito reconhece como ideias fundamentais do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente os seus fins”.

Os Princípios Constitucionais aplicáveis ao direito do trabalho, de acordo com Cassar (2014) são o respeito á dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho; A Livre iniciativa; inviolabilidade do direito a vida; á liberdade; a igualdade; que ninguém será submetido ao tratamento cruel nem desumano; livre manifestação do pensamento; o direito a indemnização por dano moral, material ou a imagem, a vida privada; a honra; a imagem; livre

exercício de qualquer trabalho ou ofício e p direito de associações para fins lícitos.

Barros (2010) Esclarece que os princípios Constitucionais são entendidos por alguns autores como direito positivo, com plena eficácia normativa.

1.6.1 Princípios Específicos do Direito do Trabalho

Segundo Barros (2010, p.180) os princípios peculiares do direito do trabalho, inspiram o ordenamento Jurídico Trabalhista. De acordo com o critério distinto não encontrados em outros ramos do direito, tendo a função de informar ao legislador e orientar ao julgador para o correcto exercício das suas actividades. O autor considera que princípios específicos do direito do trabalho são o da protecção do trabalhador, o da primazia da realidade, o da irrenunciabilidade de direitos e da continuidade da relação de emprego.

Delgado (2014) elenca como princípios individual do trabalho da protecção ao trabalhador, o da norma mais favorável ao trabalhador, o da imperatividade das normas trabalhistas, o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o da condição mais benéfica ao trabalhador, o da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador, o da intangibilidade salarial, o da primazia da realidade e o da continuidade da relação de emprego.

Para Cassar (2014) “ os princípios específicos do direito do trabalho são o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, princípio das normas mais favoráveis ao trabalhador, princípio do in dubio pro operario, o da primazia da realidade, da intangibilidade e irredutibilidade salarial, o da continuidade da relação de emprego, inalterabilidade contratual, princípio da boa-fé e o princípio da alheabilidade.

Verifica-se que o Direito do Trabalho está sustentado por uma normatização jurídica construídas de princípios específicos, que servem para orientar a concepção, a aplicação e a interpretação das leis trabalhistas.

1.6.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Segundo Sussekind (2002) o direito do trabalho pressupõe a desigualdade entre as partes. Dessa forma, a legislação trabalhista visa corrigir esta desigualdade através de uma desigualdade jurídica. O princípio da protecção ao trabalhador, erige-se como o mais relevante e essencial para o direito do trabalho, seja na construção, interpretação e aplicação da lei. A raiz da sociologia jus trabalhista é a protecção social dos trabalhadores.

Cassar (2014, p.169) destaca que a directriz principal do direito do trabalho é “protecção do trabalhador” uma vez que o empregado não tem a mesma igualdade jurídica com o empregador, como acontece com os contratantes no Direito Civil.

Cassar (2014, p.169) Explica que a razão de existir do Direito Laboral é o alcance de uma verdadeira igualdade substancial entre as partes, e, para tanto necessário é proteger a parte mais frágil desta relação “o empregado “. Assim institui-se o principio protetivo, que objectiva equilibrar a relação entre o empregado e o empregador.

Sussekind (2002, p.111) lecciona que o princípio da protecção ao trabalhador “ resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando opor obstáculo a autonomia da vontade”em decorrência deste princípio surge o princípio do in dubio pro operário, da norma mais favorável, da condição mais benéfica, da inalterabilidade contratual em prejuízo ao trabalhador e da intangibilidade que protegem o salário.

Segundo Martins (2014) o princípio da protecção alcança os trabalhadores empregados e não todos os trabalhadores, podendo ser desmembrados em três: in dubio pro operário, aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e aplicação mais benéfica ao trabalhador.

Em uma interpretação mais ampla, Delgado (2014, p.184) Explica que a protecção ao trabalhador alcança, em regra, todos os princípios especiais do Direito Individuais do Trabalho.

Segundo Cassar (2014) Não há consenso na doutrina se o princípio da protecção do trabalhador seria género de todos os princípios do direito do trabalho, ou apenas do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, da condição mais benéfica ao trabalhador, e do in dubio pro operário. Cassar (2014,p.170) Explica que “ a doutrina maioritária da protecção e género que comporta as três espécies acima”.

Apesar da larga abrangência do princípio protetivo, observa-se que a sua base principiologica é formada pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador, Da condição mais ao trabalhador e do in dubio pro operário, consequentemente, são esses os princípios nucleares do princípio da protecção ao trabalhador e que serão analisados perante as alterações importantes pela reforma trabalhista.

1.6.3 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORAVEL AO TRABALHADOR

De acordo com o princípio da norma mais favorável, o intérprete deverá optar pela regra mais favorável ao trabalhador no instante da elaboração da regra., quando houver confrontos entre regras concorrentes; e na interpretação das regras jurídica.

Para Leite (2018) o direito do trabalho adopta a teoria dinâmica da hierarquia das normas trabalhistas porque no topo da pirâmide não estão obrigatoriamente a constituição mas sim, a norma mais favorável ao trabalhador, por entender que a constituição recepcionou o princípio da norma mais favorável. Autor explica que caso exista uma norma que estabelece um direito maior entre duas aplicáveis a uma situação, a norma que maximize o direito do trabalhador e o que deverá ser escolhida pelo interprete.

Cassar (2018) Ensina que o direito do trabalhador se difere do outros ramo do direito em decorrência do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, enquanto em outras áreas do direito, se houver conflito de normas, deve-se aplicar o de grau superior, ou se as normas de igual hierarquia, deve-se pela

mais recente ou pela mais especial, contudo, no Direito do Trabalho deverá prevalecer a norma que maior trará benefícios ao empregado.

Em outras palavras, segundo Cassar (2018, p.181) o princípio da norma mais favorável define que “ caso haja mais de uma norma aplicável á um mesmo trabalhador, deva-se optar por aquela que seja mais favorável, sem se levar em consideração hierárquica das normas”.

Como demonstrado (Nascimento, 2018), o princípio da norma mais favorável pode assumir três funções: A primeira, a elaboração das normas jurídicas (que devem ser compensatórias da inferioridade na economia do emprego na relação do trabalho) a segunda, a de definição da hierarquia das normas diante de um conflito normativo (Exemplo entre a lei e convenção colectiva, porquanto o direito do trabalho é plurinormativo); e a terceira, a de interpretação das normas jurídicas quando houver obscuridade quanto ao significados dessas normas (para produzir o resultado de acordo com o sentido social do Direito do Trabalho).

1.6.4 Princípio da Normatividade

Para Gomes (2017) esse princípio exige que as normas trabalhistas sejam aplicadas de forma prática e efectiva, não podendo ser ignoradas por conveniências de mercado ou contratos individual. Para ele, as leis trabalhistas estabelecem um patamar mínimo de direitos que devem ser respeitados, mesmo que o trabalhador acordem em contrário, por exemplo, o salário mínimo ou o direito de férias não podem ser renunciados ou reduzidos. Como o trabalhador é considerado a parte mais vulneráveis, as normas de direito do trabalho, possuem carácter obrigatório, para corrigir desequilíbrios e garantir condições dignas.

1.6.5 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA AO TRABALHADOR

Segundo Cassar (2017), o principio da condição mais benéfica ou o principio da condição mais favorável ao trabalhador que todo tratamento favorável ao empregado, concedido tacitamente e de modo habitual, deverá prevalecer, não podendo ser suprimido porque está incorporado ao património contratual do obreiro.

Delgado (2018) esclarece que não se trata de contratempo entre normas, mas entre cláusulas contratuais (Tácitas ou expressas) O autor argumenta que, tecnicamente, se trata do princípio da cláusula mais benéfica e que, de certa forma, esse princípio é traduzido em manifestação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva igualmente característico do Direito Trabalhista.

Leite (2018) explica que o princípio da condição mais favorável ao trabalhador diz respeito às normas trabalhistas. O autor cita que se houver cláusula ou condição em norma jurídica preexistente mais benéfica, ao trabalhador mesmo que sobrevenha nova norma versando sobre a mesma disciplina, a condição mais benéfica poderá prevalecer.

Por condição favorável, entende-se aquela que não fere as normas do Direito, os seus princípios e bons costumes. O intérprete deve levar em consideração o bem-estar do trabalhador, entendido com saúde mental, física e social do obreiro.

Com efeito Cassar (2018) lecciona que concessões de drogas lícitas como cigarro e bebida, jamais incorporariam o contrato de trabalho do empregado. Por outro lado a reversão da jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso para 08 horas diária de labor. Mesmo com prejuízo de alguns dispositivos; e a reversão do trabalho noturno, insalubre ou perigoso, com a supressão dos respectivos adicionais pagos, não afrontam o princípio da condição mais favorável.

1.6.6 PRINCÍPIO DO IN DUBIO PRO OPERÁRIO

Para Cassar (2017), o princípio do in dubio pro operário in dúbiopró mísero, estabelece que em caso de dúvida por parte do intérprete, que decorra de uma interpretação razoável e distinta acerca da aplicação de uma norma, ele deverá decidir em favor ao trabalhador, a parte mais frágil da relação trabalhista.

Esse é um princípio de “interpretação”, significando que, diante de um texto jurídico que possam oferecer dúvidas e respeito ao seu verdadeiro sentido e alcance, o interprete deverá escolher, dentre as hipóteses interpretativas viáveis, mais benéfica para o trabalhador (Nascimento, 2018,p.158)

Para Delgado (2020) O princípio do in dubio pro operario, consagra a interpretação mais benéfica ao empregado, partindo da premissa de que o trabalhador é parte hipossuficiente na relação laboral, devendo ser protegido em face das ambiguidades jurídica.

O in dubio pro operário, não deve ser confundido com o favorecimento indiscriminado ao trabalhador, mas aplicado apenas quando houver efectiva dúvida na interpretação da norma legal, respeitando os limites da razoabilidade (Valentim Carrion 2021)

Papel dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores

O artigo 1º da Lei Sindical (Lei 21-D/92 de 28 de Agosto) expressa que todo o trabalhador tem o direito de participar de forma livre e voluntária em associação que protejam seus direitos e interesses no âmbito laboral. Isto inclui tanto a adesão a sindicatos já formados quanto a possibilidade de criar novas entidades sindicais. O mesmo artigo, traz a ideia de que os sindicatos desempenham o papel de intermediários entre os trabalhadores e os empregadores, sendo fundamentais para negociar melhores condições de trabalho, remuneração justas e a defesa de direitos em conflitos.

Os sindicatos em Angola têm um papel fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores, mas frequentemente enfrentam limitações em sua actuação. A organização sindical é importante para a negociação colectiva e a luta por melhores condições de trabalho, mas a repressão e a falta de autonomia prejudicam a sua efectividade (Pedro, 2018, p.19)

Campo (2019) destaca importância das funções sindicais na protecção dos interesses laborais. Para ele os sindicatos são agentes essenciais na

reivindicação de melhores condições de trabalho, salários justos, e na garantia de direitos já conquistados. Ressalta a relevância da actuação sindical na mediação de conflitos entre a entidade empregadora e empregados, promovendo um equilíbrio nas relações laborais.

Pierre (1998) Os sindicatos actua em um “campo” social onde diferentes agentes competem por poder simbólico e político. Eles não apenas negociam direitos materiais, mas também disputam o reconhecimento da legitimidade dos trabalhadores e de suas demandas na sociedade. Ele ainda considera os sindicatos como uma forma de resistência organizada contra a dominação imposta pela capital. Eles ajudam os trabalhadores a contestar as estruturas de poder que perpetuam a exploração.

Boaventura (2006) vê os sindicatos como instituições capazes de transcender a luta por direitos dos trabalhadores imediatos e actuar r em prol da justiça social mi ampla, englobando questões de raça, género e meio ambiente. Afirma que os sindicatos devem articular lutas locais e globais, promovendo solidariedade entre os trabalhadores de diferentes contextos.

Standing (2011) argumenta que os sindicatos podem desempenhar um papel fundamental na educação política dos trabalhadores, ajudando-os a entender e resistir as dinâmicas de exploração do capitalismo contemporâneo.

Nascimento (2004) afirma que o sindicato é uma associação de membro de uma profissão ou de empregadores, com objectivos de defender seus interesses económicos e laborais comuns, assegurando assim uma representação e defesa dos associados administrativamente e em juízo. Acredita o autor que um sindicato é uma associação fundada para as defesas comuns dos interesses de uma classe ou profissão. Nomeia o autor que os tipos mais comuns de sindicatos são os representantes de categorias profissionais, conhecidos como sindicatos laborais ou de trabalhadores, e de classes económica, conhecidos como sindicatos patronais ou empresarias.

Para Domingues (2000, p.19) são consideradas prerrogativas dos sindicatos: representação, desenvolver negociação, arrecadar contribuições, prestar assistência de natureza jurídica, demandar em juízo.

1.7.A Salvaguarda dos Direitos dos Trabalhadores

Marx (2009) defende que os direitos dos trabalhadores são fundamentais para a luta contra a exploração no sistema capitalista. A classe trabalhadora deve lutar por direitos que possam, eventualmente levar á superação do capitalismo. Marx, também via a Salvaguarda dos direitos dos trabalhadores dentro da empresa de forma crítica, pois, acreditava que, enquanto o sistema capitalista persistisse, os direitos dos trabalhadores seriam sempre subordinados aos interesses do capital. Para ele, as reformas, mesmo que necessárias, não seriam suficientes para garantir a verdadeira liberdade e dignidade aos trabalhadores. A verdadeira mudança viria com “Superação do capitalismo e a abolição da propriedade privada dos meios de produção” permitindo que os trabalhadores assumissem o controlo e, conseqüentemente, tivessem seus direitos plenamente reconhecidos e respeitados.

Stiglitz (2002) defende a ideia de que os salários devem ser justos e reflectir de forma mais equitativa o valor gerado pelo trabalho. Ele critica as grandes disparidades salariais, que surgem não apenas pela desvalorização do trabalho, mas também pela concentração de riqueza nas mãos de uma pequena elite. Para ele, a Salvaguarda dos direitos dos trabalhadores envolvem garantir que os salários sejam justos, que os benefícios sejam adequados e que os trabalhadores tenham protecção contra práticas de exploração no mercado de trabalho.

Nascimento, (2018) argumenta que apesar dos avanços na Legislação do trabalho, como a protecção de igualdade de género e a protecção social, ainda existe lacunas significativas na efectiva protecção dos direitos dos trabalhadores, principalmente em relação á segurança no trabalho, á remuneração justa e a preconização do trabalho. Ele ainda defende que é essencial que o governo intensifique o papel dos sindicatos e das organizações de trabalhadores, além de garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados através da modernização das políticas de trabalho e da promoção de uma cultura de respeito aos direitos humanos dentro das empresas.

Direito ao Trabalho, como Direito fundamental

O artigo 76^a, da Constituição da República de Angola, reflecte um compromisso constitucional com a promoção da igualdade no mercado de trabalho e a valorização da dignidade humana. Este artigo gerente direitos fundamentais relacionado ao bem-estar e segurança, como salário justos e descanso, sendo uma base para as leis laborais específicas. O trabalho é tratado como pilar essencial tanto para o indivíduo quanto para a sociedade, enfatizando a sua relevância para a cidadania e o progresso colectivo.

Wandelii (2013) argumenta que o trabalho é uma dimensão essencial da dignidade humana e que a sua protecção deve ser uma prioridade nas políticas públicas. Para ele, o direito ao trabalho não se limita ao acesso ao emprego mas, também abrange condições de trabalho dignas, remuneração justa e a possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional.

Keller (2011) argumenta que o trabalho não é apenas uma fonte de subsistência mas também um meio de realização pessoal e integração social. Para ele, o direito ao trabalho, está intrinsecamente ligado á dignidade da pessoa humana e deve ser protegido e promovido pelo Estado.

Para Marx (2017) o trabalho é o que define a essência de um ser humano, sendo o meio pelo qual o indivíduo transforma a natureza e a si mesma. Ele via o trabalho como uma actividade criativa e essencial, que deveria promover a liberdade e a realização pessoal. Acrescenta o mesmo autor que o trabalho é a eterna condição natural da vida humana e do metabolismo entre o homem e a natureza (O Capital).

Piketty (2014) entende o trabalho como uma dimensão fundamental para a justiça social e a igualdade económica. Ele defende que direito ao trabalho deve ser garantido não apenas como uma oportunidade de subsistências como parte de um sistema que promova dignidade, inclusão e redistribuição equitativa dos recursos. Para ele a transformação das condições de trabalho e a redução da desigualdade são essenciais para construir uma sociedade mais justa. Destaca ainda o mesmo autor que o Estado tem um papel central na

regulação do mercado de trabalho e na criação de condições que assegurem o emprego digno, defendendo assim as políticas públicas activas, como investimentos em educação e treinamento, para garantir que todos tenham acesso a oportunidades de trabalho.

Negociação Colectiva como Instrumento Para a Salvaguarda dos Direitos dos Trabalhadores

Monteiro (2022) enfatiza que a negociação colectiva é uma manifestação da autonomia colectiva, sendo crucial para garantir que as condições de trabalho sejam ajustada às realidades económicas e sócias de cada sector. Ele a considera um mecanismo de equilíbrio entre partes (Empregadores e Trabalhadores), contribuindo para paz social e a melhoria das condições laborais. Para ele a negociação colectiva é um instrumento indispensável para o progresso das condições de trabalho e para a pacificação das relações laborais, permitindo o equilíbrio entre os interesses em conflito.

Abrantes (2017) defende que autonomia colectiva como um princípio essencial da negociação colectiva, onde as partes envolvidas (trabalhadores e empregadores) tem o direito de negociar livremente as condições de trabalho respeitando o princípio de liberdade e igualdade. Ela enfatiza que a negociação colectiva não deve ser apenas uma prática refutatória, mas também um mecanismo de participação activa dos trabalhadores nas decisões que afectam as suas condições de trabalho. Para Brantes, a negociação colectiva é crucial para a criação de um equilíbrio entre os interesses dos empregadores e dos trabalhadores, particularmente em contexto onde a desigualdade de poder é evidente. Ele vê a negociação colectiva como uma maneira de corrigir a simetrias de poder no ambiente de trabalho e promover uma distribuição mais justa de direitos e benefícios.

Roberto Barro (2006) argumenta que a negociação colectiva é uma das principais ferramentas para garantir que os direitos dos trabalhadores não apenas sejam respeitados mas também aplicados. Ele defende que, através deste mecanismo, é possível alcançar melhoria das condições de trabalho que

vão além das garantias mínimas prevista pela legislação, adaptando-se a cada categoria ou sector. O autor ressalva que a negociação colectiva promove um equilíbrio entre os empregadores e empregados, permitindo que ambas as partes discutam e estabelecem as suas condições e direitos de forma justa e consensual. Para Barros, essa prática contribui para a pacificação das relações de trabalho, evitando conflitos e assegurando um ambiente mais estável. O autor destaca ainda a importância da autonomia colectiva no processo de negociação, onde os sindicatos e representantes dos trabalhadores podem actuar em defesa dos seus interesses, ele vê a negociação colectiva como uma expressão da democracia social, pois permite que os trabalhadores se organizem colectivamente para defender os seus direitos, sem depender exclusivamente das decisões unilaterais dos empregadores ou do Estado.

Bobbio (2004), sempre defendeu a importância da liberdade e da participação na construção de uma sociedade democrática. Ele argumentaria que a negociação colectiva, como pratica que envolve o diálogo e o acordo entre os empregadores e trabalhadores (representados pelo sindicatos), é uma forma de garantir essa liberdade, pois permite que os trabalhadores participem activamente nas decisões que afectam suas condições de trabalho. Isso para Bobbio, seria um aspecto fundamental da democracia social.

Bobbio (2004), acreditava que uma verdadeira democracia não se limita ao campo político, mas deve se estender também às relações económicas e sociais. Neste sentido, ele veria negociação colectiva como uma forma de equilibrar as desigualdades de poderes entre empregadores e empregados, proporcionando uma maior justiça social no mundo trabalho. Ele enfatizava a importância dos direitos sociais económicos como parte essenciais dos direitos fundamentais, argumentando assim que os direitos dos trabalhadores não devem ser baixados apenas a merecer da legislação ou da vontade dos empregadores, mas sim assegurados por mecanismo como a negociação colectiva, que possibilita aos trabalhadores conquistar e manter condições de trabalho digna e justa.

1.8. A importância das Garantias Constitucionais para os Trabalhadores

Barros (2020) destacam que as garantias constitucionais para os trabalhadores são fundamentais para os trabalhadores para a protecção da dignidade

humana e a redução das desigualdades nas relações de trabalho. Para ela, ao incorporar direitos sociais asseguram umas séries de direitos aos trabalhadores, como direito a remuneração justa, a saúde e segurança no trabalho, e a liberdade sindical.

Silva (2012) considera as garantias constitucionais para os trabalhadores como um pilar fundamental para a construção de um sistema de justiça social. Ele salienta que, com a constituição de 2010, Angola reafirmou a protecção do trabalho como um direito essencial, com destaque para a proibição do trabalho infantil, o direito a igualdade no trabalho e a protecção contra a discriminação. O autor ainda ressalta que as garantias constitucionais são instrumentos que asseguram não apenas o cumprimento de direitos individuais mas também a promoção de políticas públicas que favoreçam a justiça social e o equilíbrio nas relações de trabalho.

Para Costa (2010) a constituição de Angola é um marco importante na protecção dos direitos dos trabalhadores. Ele enfatiza que as garantias constitucionais são essenciais para garantir a dignidade dos trabalhadores, fornecendo um conjunto de direitos fundamentais que buscam corrigir desigualdades históricas nas relações laborais. O autor alega que as normas constitucionais sobre o trabalho, não se limitam a definir direitos, mas também impõem ao Estado o dever de criar condições adequadas para a sua efectivação, especialmente nas áreas de saúde, segurança no trabalho e condições de trabalho justo.

Araújo (2015) destaca que as efectivações dessas garantias são fundamentais para o desenvolvimento económico sustentável, pois assegura a justiça social e reduz as desigualdades estruturais no país. O autor ressalta que a dignidade do trabalhador, está directamente ligada a promoção de condições de trabalho justas e humanas. Ela afirma que as garantias constitucionais previstas na constituição de 2010, são essenciais para proteger os trabalhadores em um contexto de desigualdades históricas nas relações laborais.

1.9. Principais Direitos garantidos pela legislação de Trabalho Angolana (Lei nº 12/2023 de 27 de Dezembro)

1.9.1 Direito à Dignidade no Trabalho

A Lei Geral do Trabalho Angolana (art.1º) reforça a protecção à dignidade, exigindo que empregadores garantam condições de trabalho condizentes com o respeito aos direitos humanos. Contudo, práticas como atraso no pagamento de salário e ausência de medidas de saúde e segurança no trabalho, ainda ameaçam a aplicação desse princípio. A dignidade é a base do ordenamento jurídico-laboral garantindo que o trabalhador seja tratado como sujeito de direitos e não como mero instrumento de produção.

Delgado (2018) relaciona a dignidade do princípio da protecção, afirmando que o direito do trabalho existe justamente para equilibrar a relação entre empregador e trabalhador, protegendo este último de abusos e discriminações. Ele enfatiza que a dignidade no trabalho envolve o respeito à remuneração justa, segurança ao ambiente de trabalho e proibição de assédios moral e sexual. Para ele o direito à dignidade no trabalho é essencial para a construção de um ambiente laboral equilibrado e ético, promovendo a justiça social e a inclusão.

Para Antunes (2020):

A dignidade no trabalho, transcende questões legais, sendo um direito humano e inalienável, intrinsecamente ligado à qualidade de vida. Ele afirma que o trabalho não deve ser apenas um meio de subsistência, mas um espaço de realização pessoal e cidadania, onde a dignidade deve ser protegida a qualquer custo. Para Antunes, a flexibilização excessiva das relações de trabalho e a exploração de mão-de-obra barata violam a dignidade do trabalhador, tornando-o vulnerável a condições degradantes. Ele ainda enfatiza que a luta pela dignidade no trabalho é também uma luta pela humanização das relações de produção, onde o trabalhador deve ser visto como ser humano, e não como mercadoria.

Segundo Tavares (2018) a dignidade ao trabalho é intrinsecamente ligada ao respeito pelos direitos fundamentais, como igualdade, segurança e remuneração justa. Para ele a dignidade no trabalho é um princípio ético e jurídico central, que garante o respeito ao valor humano do trabalhador, assegurando condições de trabalho que não comprometam a sua integridade física, moral e psicológica. Ele afirma que a dignidade protege o trabalhador contra a exploração e práticas discriminatórias, criando um ambiente laboral saudável e respeitoso.

1.9.2 Direito a Remuneração

A legislação do trabalho (Angolana) prevê no seu art.119º, que todo trabalhador tem direito á uma remuneração justa e adequadas as suas funções. Este princípio busca garantir a valorização do trabalho humano e uma compensação que permita a subsistência digna do trabalhador e de sua família. Além disso, o mesmo artigo (157º) reforça a igualdade de tratamento salarial, proibindo discriminação no pagamento com base em critérios como género, idade, raça ou outros motivos injustificados, garantindo que trabalhadores que desempenhem funções de igual valor recebam remuneração equivalente.

Delgado (2018) enfatiza a “remuneração justa”, não se refere apenas a quantidade de dinheiro paga ao trabalhador, mas também a qualidade da remuneração. Ele argumenta que o direito a remuneração justa deve ser entendido sob uma óptica proteccionista, ou seja, deve assegurar ao trabalhador condições que garantam uma vida digna levando em conta factores como a natureza do trabalho, a complexidade das tarefas, e a justiça salarial em relação aos outros trabalhadores na mesma função. Para Maurício, a remuneração justa deve ser compatível com a natureza e as condições de trabalho enquanto o pagamento pontual é uma exigência básica da relação do trabalho que resguarda a dignidade do trabalhador e assegura a sua subsistência.

Tavares (2018) também destaca a remuneração justa como um dos pilares da dignidade do trabalhador, afirmando que ela deve ser proporcional ao

trabalhado executado e ao custo de vida local. Segundo Tavares, a remuneração justa deve ser determinada com base na negociação coercitiva e no salário mínimo estabelecido pelo Governo, levando sempre em conta a protecção da vida digna do trabalhador. Sobre o pagamento pontual, Tavares vê a pontualidade como uma obrigação legal e moral do empregador. Ele observa que em Angola, muitas empresas enfrentam desafios para cumprir com este direito devido os problemas económicos mas defende que Estado deve exercer um papel mais eficaz na fiscalização e garantia de direitos.

Antunes (2020) tem uma visão crítica sobre remuneração justa e pontual

Especialmente no contexto da precarização das relações de trabalho. Ele argumenta que a remuneração justa vai além de um simples pagamento, devendo reflectir o valor do trabalho realizado á dignidade do trabalhador e a sua qualidade de vida. A desigualdade na distribuição da riqueza gerada pelo trabalho é um dos temas centrais da sua obra e ele defende que o trabalhador deve ser remunerado de acordo com o valor agregado ao processo produtivo, não sendo visto como um simples custo para o empregador.

1,9.3 Direito a Liberdade Sindical e Negociação Colectiva

A Lei Geral do Trabalho (art.83º) trata do direito a liberdade sindical e negociação colectiva como direitos fundamentais dos trabalhadores, assegurando a sua capacidade de organizar-se e defender seus interesses de forma colectiva. Esses direitos são essenciais para a promoção de uma relação equilibrada entre o empregador e o empregado, e para garantir que os trabalhadores possam ter uma voz activa nas condições de trabalho e nas suas reivindicações.

A lei geral do trabalho de Angola (art. 84º a 90º) estabelecem que a negociação colectiva é o processo pelo qual as organizações sindicais e os empregadores discutem e acordam condições de trabalho, remuneração e outros direitos trabalhistas.

Borges (2021) defende que a liberdade sindical e a negociação colectiva são essenciais para a democratização das relações de trabalho em Angola. Ela destaca que a liberdade sindical assegura aos trabalhadores autonomia necessária para lutar por seus direitos sem medo de represálias. No entanto,

Borges reconhece que, na prática, a efectividade desses direitos podem ser comprometida por um contexto sócio económico e político desafiador o que pode resultar na fragilidade de alguns sindicatos. Em relação a negociação colectiva, ela enfatiza que as partes devem ter condições de igualdade para negociar, e os sindicatos devem ter forças suficientes para representar de forma eficaz os interesses dos trabalhadores, buscando alcançar condições de trabalho mais justa.

Para Luísa Borges, a liberdade sindical e a negociação colectiva devem ser vistas como mecanismos indispensáveis para a protecção dos trabalhadores e a melhoria das condições de trabalho em Angola. Contudo, é necessário fortalecer os sindicatos e garantir que os empregadores e o Estado respeitem esses direitos sem constrangimentos.

Marques (2019), discute a importância da liberdade sindical e da negociação colectiva para garantir a protecção dos direitos dos trabalhadores. Ele observa que, apesar da legislação Angolano prever tais direitos, o contexto da desigualdade entre as partes (trabalhadores e empregadores) muitas vezes enfraquece a actuação sindical.

Marques, sugere que, para que a negociação colectiva seja verdadeiramente eficaz, é necessário que os sindicatos Angolanos se tornem mais fortes e organizados, tendo capacidade de enfrentar directamente nas decisões laborais. Ele também destaca que a negociação colectiva não deve se vista como um simples acto administrativo, mas como um processo estratégico que deve levar em conta as necessidades reais dos trabalhadores e as condições de mercado Angolano. A liberdade sindical e a negociação colectiva são os pilares que garantem autonomia dos trabalhadores frente aos empregadores.

Tavares (2018) enfatiza que a liberdade sindical é um direito fundamental dos trabalhadores, consagrado pela Constituição da Republica de Angola e pela Lei Geral do Trabalho. Ele argumenta que a criação e adesão a sindicatos devem ocorrer de maneira livre e sem qualquer interferência externa, seja do Estado ou de empregador. O actor também destaca que a negociação colectiva é uma

ferramenta crucial para o fortalecimento da representação dos trabalhadores e a defesa dos seus direitos, como salários, condições de trabalho e benefícios.

Tavares observa que, embora o direito a liberdade sindical seja assegurado, ele é frequentemente desafiado pelas práticas de algumas empresas que tentam limitar a actuação dos sindicatos, o que justifica a necessidade de um controlo e a fiscalização eficazes. Para ele, a liberdade sindical e a negociação colectiva são direitos fundamentais que permitem aos trabalhadores não apenas defender os seus interesses individuais, mas também promover melhoria no ambiente laboral como um todo. No entanto, esses direitos ainda sofrem desafios na prática com tentativa de restrições e intimidação por parte dos empregadores.

1.9.4. Direito á Formação e Capacitação Profissional

O (art.25º da Lei Geral do Trabalho) aborda o Direito á Formação e Capacidade Profissional dos trabalhadores, considerando este direito como um mecanismo essencial para o desenvolvimento das competências profissionais e a adaptação às exigências no mercado de trabalho. A formação e a capacitação contribuem para o desenvolvimento das habilidades dos trabalhadores, promovendo a sua mobilidade e aumentando a sua empregabilidade, além de beneficiar as empresas que se tornam mais competitivas e adaptadas às mudanças.

Borges (2021) destaca importância da formação contínua como um pilar fundamental para a qualificação do trabalhador e para as adaptações das exigências do mercado de trabalho. Segundo ela, a formação não é apenas uma ferramenta para o desenvolvimento individual, mas também um elemento para a competitividade das empresas e da economia de um país. Ela ainda ressalta que a Lei Geral do Trabalho reconhece o direito a formação como um direito fundamental do trabalhador, no intuito de garantir que os trabalhadores possam melhorar as suas habilidades ao longo da carreira, evitando assim a obsolescência profissional. A mesma autora enfatiza que o empregador tem uma responsabilidade significativa na promoção de programas de formação, pois, a qualificação contínua contribui não apenas para o crescimento do

trabalhador, mas também para a modernização das empresas e para o aumento da produtividade.

Tavares (2018) sublinha que a formação contínua é essencial para a adaptação dos trabalhadores às mudanças no mercado de trabalho. Segundo o autor, as exigências no mercado e a evolução tecnológica fazem com que a capacitação profissional seja uma ferramenta para garantir a competitividade das empresas e a empregabilidade dos trabalhadores. Ele argumenta ainda que a Lei Geral do Trabalho de Angola, estabelece que tanto o empregador quanto o trabalhador têm responsabilidades neste campo: o empregador deve promover oportunidades de **qualificação contínua**, enquanto o trabalhador deve estar comprometido em desenvolver suas habilidades manter-se actualizado.

1.9.5 Direito a Resolução de Conflitos Trabalhistas

A Lei Geral do Trabalho (art.337º a 344º) prevê o Direito a Resolução de Conflitos trabalhistas como parte essencial do processo de manutenção da justiça nas relações de trabalho. A Legislação estabelece mecanismos claros para a resolução de disputas entre o empregador e trabalhador, com ênfase em métodos alternativos como: **Mediação, arbitragem e a actuação das comissões de Conciliação.**

As Comissões de Conciliação são instrumentos fundamentais para a resolução extrajudicial de conflitos laborais. Essas comissões actuam no sentido de tentar resolver disputas sem a necessidade de um processo judicial, buscando uma solução amigável entre as partes envolvidas. Elas são compostas por representantes dos empregadores e, em alguns casos do Governo. A legislação do trabalho, também enfatiza **a Celeridade** no tratamento dos processos laborais, **visando Agilidade** na resolução das disputas, além disso, ela busca garantir que o processo seja **mais informal possível**, para que os trabalhadores, especialmente os menos familiarizados com os procedimentos legais possam ter acesso mais fácil á justiça.

Barbosa (2017) argumenta que

O Direito à Resolução de Conflitos Trabalhistas é um mecanismo vital para assegurar a justiça e a equidade nas relações de trabalho. Para ele, as comissões de Conciliação e a Mediação (CCM) desempenham um papel crucial, proporcionando uma plataforma acessível para trabalhadores e empregadores resolverem disputas antes que elas se transformem em litígios formais. Barbosa enfatiza que as resoluções amigáveis ajudam a preservar vínculo laboral que pode ser comprometido por um processo Judicial prolongado e desgastante.

Tavares (2021) destaca a importância de um sistema de resolução eficiente e acessível, especialmente para os trabalhadores mais vulneráveis, que podem ser prejudicados por um processo Judicial formal. Ele defende que além da Mediação a actuação do Tribunal de Trabalho é essencial para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. No entanto, o autor também sugere que a Celeridade e a Informalidade no processo, são cruciais para garantir o acesso a justiça sem que o trabalhador enfrente obstáculos significativos.

1.9.6 Direito á greve e Proibição do Lock-out

Na opinião de Feijó (2014) o direito á greve é uma garantia fundamental dos trabalhadores, sendo um instrumento legítimo de reivindicações de melhores condições de trabalho. Feijó ressalta que a protecção ao direito á greve é um reflexo do princípio democrático, permitindo que os trabalhadores expressem colectivamente as suas demandas, especialmente em situações de conflitos trabalhistas.

Sobre a proibição do Lock-out, Feijó (2014) argumenta que essa vedação, também prevista na legislação Angolana, é essencial para equilibrar a relação entre empregadores e trabalhadores. Ele enfatiza que Lock-out (paralisação promovida pelo empregador) é incompatível com a protecção dos direitos dos trabalhadores, pois cria um cenário desproporcional colocando em risco a subsistência dos empregados e suas famílias.

O artigo 51º da CRA, reforça o compromisso com a justiça social e o equilíbrio nas relações laborais em Angola, promovendo o diálogo entre trabalhadores e empregadores. Ao assegurar o direito a greve e proibir o Lock-out, a

constituição protege os trabalhadores contra abusos e assegura a defesa de seus interesses de maneira legítima e democrática. O direito a greve é uma ferramenta conhecida para que os trabalhadores expressem colectivamente as suas reivindicações, como melhores condições de trabalho, aumento salarial ou cumprimento de direitos contratuais.

Martins (2012) destaca o reconhecimento constitucional que direito á greve representa um avanço significativo nas relações laborais em Angola. Ele argumenta que a proibição do Lock-out equilibra o poder entre empregadores e trabalhadores, evitando abusos por parte das entidades patronais.

Na opinião de Silva (2012) a consagração do direito á greve fortalece a democracia participativa do país. A autora ressalta que a proibição do Lock-out impede que empregadores utilizem o encerramento das actividades como forma de pressão, protegendo assim a estabilidade económica dos trabalhadores.

1.9.7 Despedimento Abusivo Envolvendo Grevistas

Porto (2019) argumenta que o despedimento abusivo de grevistas representa um atentado á liberdade de acção colectiva dos trabalhadores. Ele que legislação trabalhista deve prever mecanismos para proteger os grevistas contra retaliações por parte dos empregadores, incluindo a nulidade do despedimento e o direito a reintegração. O autor enfatiza que tal prática, além de ser ilegal, compromete o equilíbrio das relações laborais, enfraquecendo o papel das greves como instrumento legítimo de reivindicações.

Delgado (2020) destaca que despedimento de trabalhadores em razão de sua participação em greve legítima constitui uma violação grave de direitos fundamentais, afirmando que o direito á greve é protegido por normas constitucionais e internacionais. Para Delgado o despedimento de grevistas é uma prática abusiva, que busca intimidar e enfraquecer a luta colectiva dos trabalhadores, violando os princípios da dignidade e liberdade sindical. Ele defende a reintegração dos trabalhadores demitidos e a imposição de sanções ao empregador que pratique tais actos.

Fernandes (2010) enfatiza que o direito a greve é uma liberdade fundamental dos trabalhadores, protegida constitucionalmente. Ele argumenta que qualquer

forma de retaliação por parte do empregador, incluindo despedimento dos grevistas, constitui uma violação grave desse direito. Para ele despedir grevistas constitui uma afronta directa á liberdade sindical e á protecção dos direitos colectivos, sendo uma prática incompatível com regimes democráticos que prezam pela dignidade do trabalhador

CAPÍTULO II. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

Neste capítulo serão apresentados os materiais e métodos de investigação aplicada no desenvolvimento desta investigação, com as contribuições dos aspectos que fundamentam “O Grau de Salvaguarda dos Direitos dos Trabalhadores. Estudo realizado na Empresa CASAEMANTA (FILDA), província de Luanda Cazenga no período de 2023-2024”.

2.1. Métodos

Métodos teóricos

- ✓ *Histórico*: de acordo com Andrade (2017). Este método vai indagar o desenvolvimento histórico dos conceitos inerentes ao “Grau de Salvaguarda dos Direitos dos Trabalhadores”
- ✓ *Analítico-sintético*: para Lakatos e Marconi (2002), tem como objectivo evidenciar a relação que existe entre o fenómeno que se estuda e outros factores. Essas relações são estabelecidas de acordo as suas propriedades, causas e efeitos”. Este método permitirá clarear o “Grau de Salvaguarda dos Direitos dos Trabalhadores. Estudo de caso na EmpresaCASAEMANTA, na província de luanda-cazenga no período 2023-2024”
- ✓ *Dedutivo*: “O raciocínio dedutivo tem o objectivo de explicar o conteúdo das premissas”. (Prodanov & Freitas, 2013, p. 27). É o método que parte do geral e, a seguir, descende ao particular. Este método parte de princípios gerais, e chega a uma determinação ou prevenção de fenómenos particulares em estudo em relação a satisfação.

Métodos empíricos

- ✓ *Pesquisa bibliográfica*: Conforme o entendimento de Lakatos e Marconi (2003, p. 183), Declara:

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contacto directo com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferencias seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas.

- ✓ *Inquérito por questionário*: “O questionário é um instrumento básico da observação, no inquérito e na entrevista. No questionário formula-se uma serie de perguntas que permitem medir uma ou mais variáveis”. (Ramos & Naranjo, 2014, p.145). Sobre a mesma temática, Vilelas (2017, p. 315),
- ✓ Reforça que “neste processo de recolha de dados é necessário ter uma atenção cuidadosa na sua preparação e na sua organização”.

Método matemático

- ✓ *Estatístico*: O objectivo do método estatístico é, essencialmente, estabelecer métodos para colecta, organização, resumo, apresentação e análise dos dados, permitindo a obtenção de conclusões robustas tomadas de decisão. Serve de instrumento de apoio a vários outros campos de conhecimento, em especial a todos os ramos do conhecimento Conforme Milone (2008, p. 337)

2.2. Tipo de pesquisa

O tipo de pesquisa utilizada neste trabalho é a descritiva: estudo de caso. Este tipo de estudo observa, regista, analisa e correlaciona factos ou fenómenos sem manipula-las. Segundo Cervo Bervian (2007, p.61) apud Gerhardt e Silveira (2009, p.35) “pretende descrever os factos e fenómenos de determinada realidade”.

2.3. Modelo de abordagem

Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa quali-quantitativa.

Conforme a explicação de Zanella (2011, p. 99), declara que:

Enquanto o método quantitativo de pesquisa preocupa-se com a medição dos dados, o método qualitativo não emprega a teoria estatística para medir ou enumerar os factos estudados. Preocupa-se em conhecer a realidade segundo a perspectiva dos sujeitos participantes da pesquisa, sem medir ou utilizar elementos estatísticos para análise dos dados.

Para Gerhardt e Silveira (2009, p. 33), esclarecem:

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objectividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenómeno, as relações entre variáveis, etc.

A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.

2.4. Instrumento

- O inquérito por questionário é o instrumento que será apostado na de escrita com questões cerradas, com objectivo de colher mais informações relativo ao tema “Grau de Salvaguarda dos Direitos dos trabalhadores”.

2.5. Procedimento para a recolha de dados

Os dados recolhidos através das respostas dos questionários obtidos serão organizados em tabelas e gráficos configurados a partir do Excel.

2.6. População e amostra

População

Para Lakatos e Marconi (2010), população é o conjunto de pessoas que apresentam pelo menos uma característica comum.

A população do presente estudo é de 30 indivíduos, dos quais dois (2) chefes do gabinete jurídico, dois (2) chefes de secção e, vinte e seis (26) funcionários.

Amostra

Para Gil (2012, p.57), amostra é a parte da população ou do universo, seleccionada de acordo com uma regra ou plano.

Na nossa população extraímos uma amostra de quinze (15) indivíduos, na qual temos: dois (2) chefes do gabinete jurídico, dois (2) chefes de secção e, onze (11) funcionários.

Quadro da população e amostra

Inqueridos	População-Alvo	Amostra	Percentagem
Chefes de gabinete jurídico	2	1	6.6
Chefes de secção	2	1	6.6
Funcionários	26	13	86.6
Total	30	15	100%

Fonte: elaboração própria

A população do presente estudo é de 30 indivíduos, dos quais dois (2) chefes do gabinete jurídico, dois (2) chefes de secção e, vinte e seis (26) funcionários que entrevistamos durante a nossa pesquisa de campo.

Dificuldades encontradas

No percurso da nossa investigação nos deparamos com algumas situações que dificultaram a nossa pesquisa que são:

- Dificuldades financeiras
- Escassez de tempo dado para a realização do trabalho
- Dificuldades em termos de recolha e selecção do material para elaborar a fundamentação teórica
- Dificuldades quanto a recolha de dados no campo de estudo.

CAPÍTULO III – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1. Caracterização da Empresa Casaemanta

A Empresa Casaemanta está localizada no distrito urbano do Hoje ya Henda, município do Cazenga sentido direito para quem sai da Cuca para golfo 2, e sentido inverso do golfo 2 para Cuca, na província de Luanda.

A Empresa Casaemanta conta com total de 30 funcionários dos quais um 1 director geral, um 1 subdirector, dois 2 chefes de gabinete jurídico, dois 2 chefes de secção e vinte e quatros funcionários.

Quanto a sua infra-estrutura, a Empresa Casaemanta conta com uma 1 sala do director geral, uma 1 sala do subdirector, uma 1 sala para chefes de secção, uma 1 cozinha, 3 WC, uma 1 sala geral para os funcionários e uma sala de estar.

3.2. População

Em qualquer pesquisa dessa natureza define-se a população que constitui o objecto de estudo onde se retira a amostra. A população ou universo é um conjunto de todos os elementos que têm em comum pelo menos uma característica do interesse do pesquisador que na qual são observados de um ou mais fenómenos de interesse. A nossa população neste trabalho é o conjunto de todos os trabalhadores que trabalham na Empresa Casaemanta, no Município de Cazenga.

Segundo Pestana (2006), a população é o conjunto de todos os valores que descrevem o fenómeno que interessa ao investigador. A população será constituída por 30 funcionarios na Empresa Casaemanta.

3.3. Apresentação da amostra

Para Pestana (2006), amostra é uma parte ou subconjunto da população. Amostra será constituída por 15 trabalhadores na Empresa Casaemanta, obtidas através do procedimento de uma amostragem por conveniência.

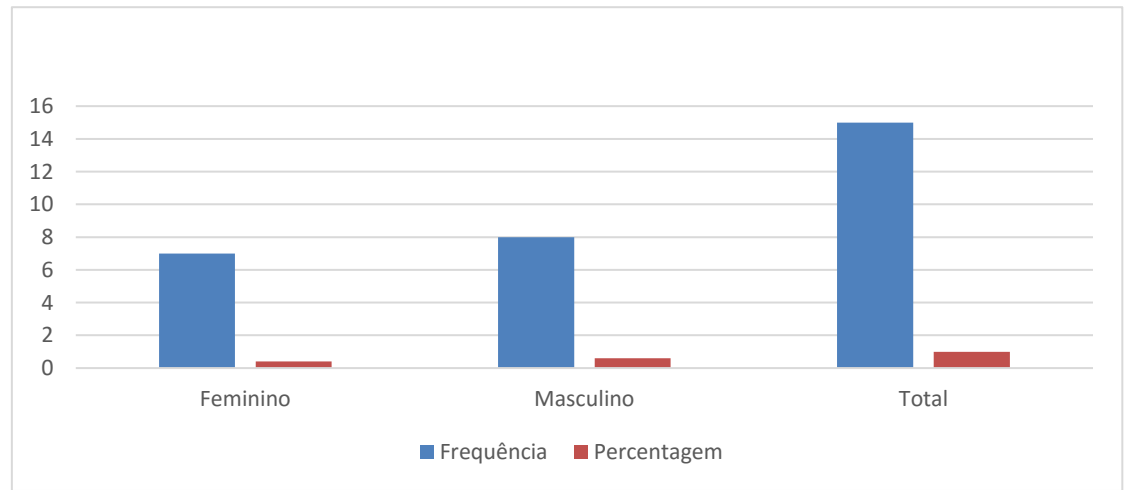
Neste caso particular de estudo, utilizamos de forma aleatória o critério de exclusão na escolha da amostra por abranger apenas 15 funcionários de todas a empresa, dos quais 12 do género masculino e 03 do género feminino, correspondendo a 100% dos funcionários em estudo.

3.3.1. Resultados dos inquéritos por questionário dirigidos aos funcionários

Tabela e gráfico nº 1:Qual é o seu género.

Género	Frequência	Percentagem
Feminino	7	40%
Masculino	8	60%
Total	15	100%

Fonte: própria 2024



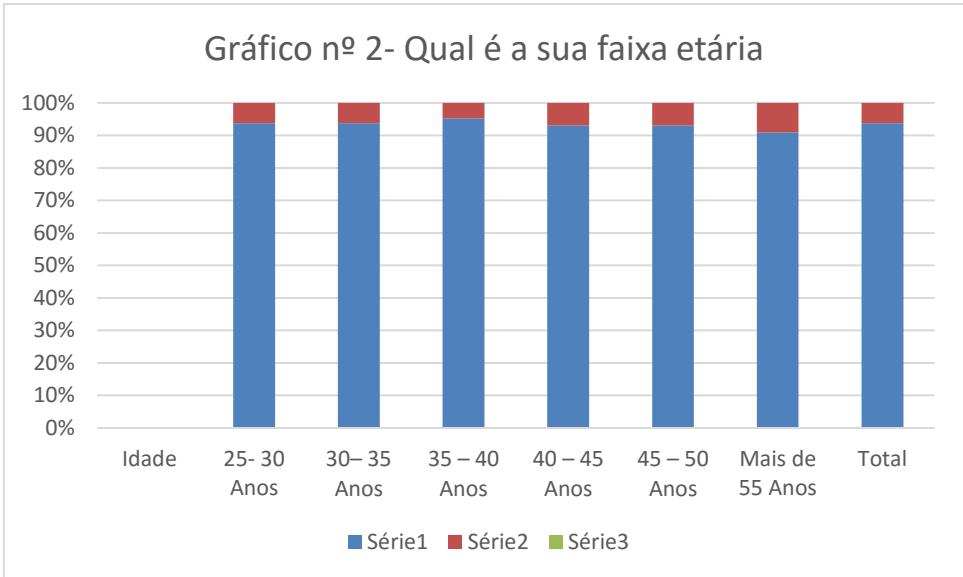
Interpretação: Os dados expressos na tabela e gráfico nº1, referem-se à distribuição dos inquiridos de acordo com o género, onde constatou-se quedos 15 inqueridos da Empresa Casaemanta 7 são do sexo feminino que correspondem a 40%. E 8 que correspondem 60% funcionários são do género masculino.

Fica claro que a nossa amostra de pesquisa foi constituída maioritariamente por indivíduos do género masculino.

Tabela e gráfico nº 2: Qual é a sua faixa etária.

Idade	Frequência	Porcentagem
25- 30Anos	3	20%
30– 35 Anos	3	20%
35 – 40 Anos	5	25%
40 – 45 Anos	2	15%
45 – 50 Anos	2	15%
Mais de 55 Anos	1	10%
Total	15	100%

Fonte: própria 2024



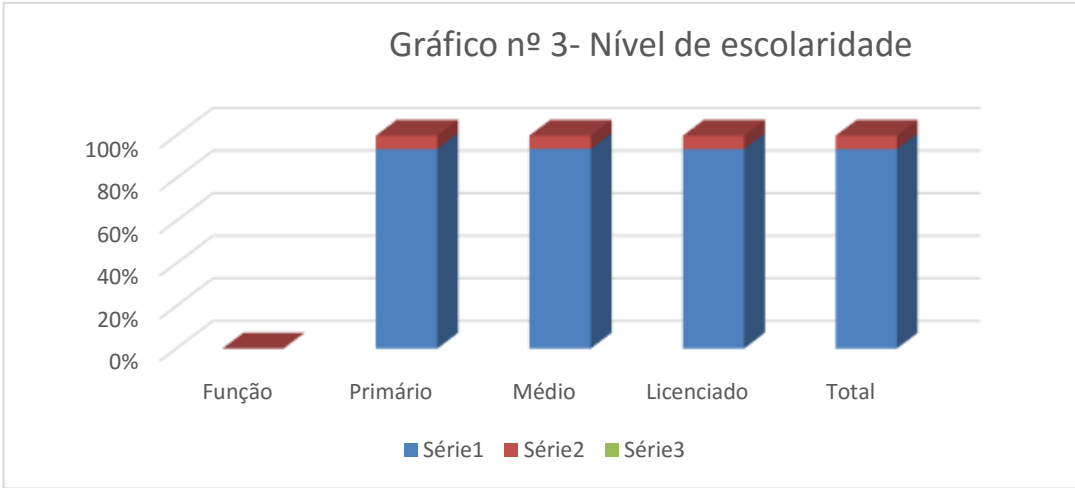
Interpretação: A tabela e o gráfico nº2, referem-se à distribuição dos inquiridos de acordo com os indicadores, onde constatou-se que dos 10 encarregados e 5 funcionários que corresponde a 100% da população, dos quais foram inquiridas 15 pessoas com idade compreendida entre 25-30 anos. 20% Dos inquiridos, têm idade entre 30- 35 anos, 20% têm idade compreendida entre 35- 40 anos, 25% têm idade entre 40-45 anos, 15% têm idade compreendida entre 45-50 anos e outro corresponde a 15%, mais 55 anos de idade corresponde a 10%.

A tabela e o gráfico indicam que a maior parte dos inquiridos possuem idades acima dos 35 anos. Isso mostra que os cidadãos inquiridos são adultos o que revela alguma idoneidade nas respostas fornecidas pelos sujeitos da pesquisa.

Tabela e gráfico nº 3:Nível de escolaridade

Função	Frequência	Porcentagem
Primário	02	20%
Médio	04	33%
Licenciado	09	46,7%
Total	15	100%

Fonte: própria 2024

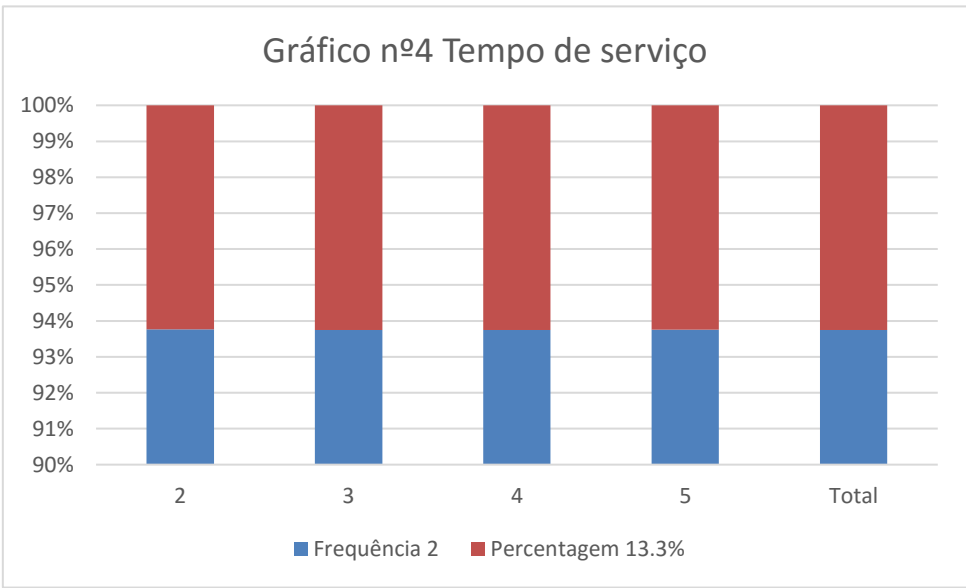


Interpretação: a tabela e o gráfico nº 3 referem-se a distribuição dos inquiridos de acordo com o nível de escolaridade, 15 inquiridos correspondem a 100%. 3Funcionários frequenta o ensino primário que corresponde a 20%. 5 Funcionários frequentam o ensino médio que correspondem a 33% e 7 funcionários são licenciados que correspondem a 46.7%.

Tabela e gráfico nº 4:Tempo de serviço

Tempo	Frequência	Percentagem
1	2	13.3%
2	2	13,3%
3	3	20%
4	3	20%
5	5	33,3%
Total	15	100%

Fonte: própria 2024



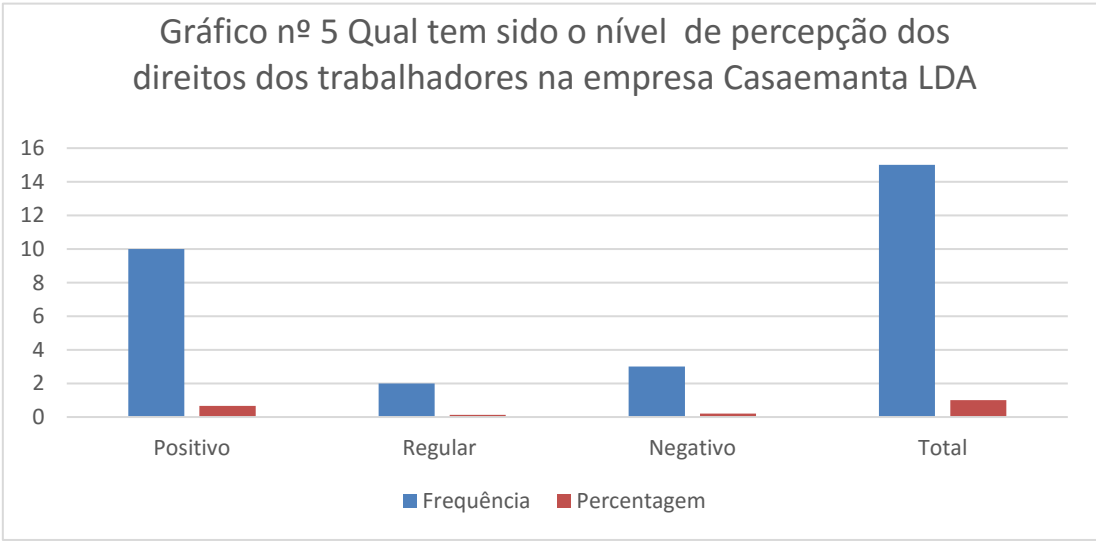
Interpretação: a tabela e o gráfico n.º 4, quanto aos 15 funcionários inquiridos durante a nossa pesquisa a maior percentagem foi de 33.3% profissionais com tempo de serviço de 5 anos que correspondem a 100%.

De acordo com a nossa pesquisa de campo, concluímos que na Empresa Casaemanta, na província de Luanda a maior parte dos funcionários têm tempo de serviço de 5 anos.

Tabela e gráfico nº 5:Qual tem sido o nível de percepção dos direitos dos trabalhadores na empresa Casaemanta LDA?

Opções	Frequência	Percentagem
Positivo	10	66,7%
Regular	2	13,3%
Negativo	3	20%
Total	15	100%

Fonte: própria 2024

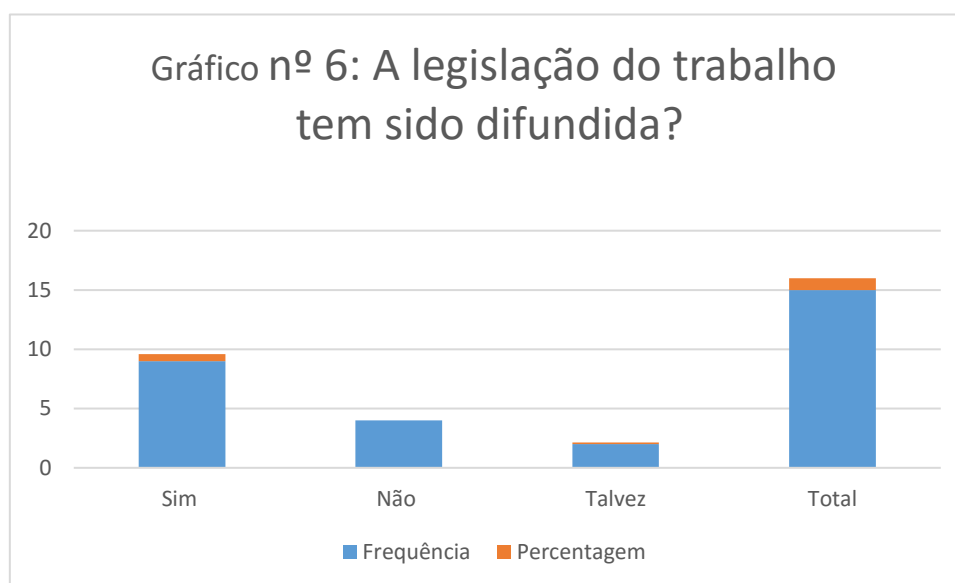


Interpretação: Tabela e o gráfico n.º 5. Indica que 10 Funcionários que correspondem a 66.7%, responderam que o nível de percepção dos direitos dos trabalhadores da empresa Casaemanta tem sido positivo. 2 funcionários que corresponde a 13.3% responderam que o nível de percepção dos direitos dos trabalhadores na empresa Casaemanta tem sido regular, e 3 funcionários que corresponde 20% respondem que o nível de percepção dos direitos dos trabalhadores da Empresa Casaemanta tem sido negativo. Desta feita, é ponto assente que existe sim a Salvaguarda dos direitos dos trabalhadores na empresa Casaemanta.

Tabela e gráfico nº 6: A legislação do trabalho tem sido difundida?

Opções	Frequência	Percentagem
Sim	9	60 %
Não	4	26.7%
Talvez	2	13,3%
Total	15	100%

Fonte: Própria 2024

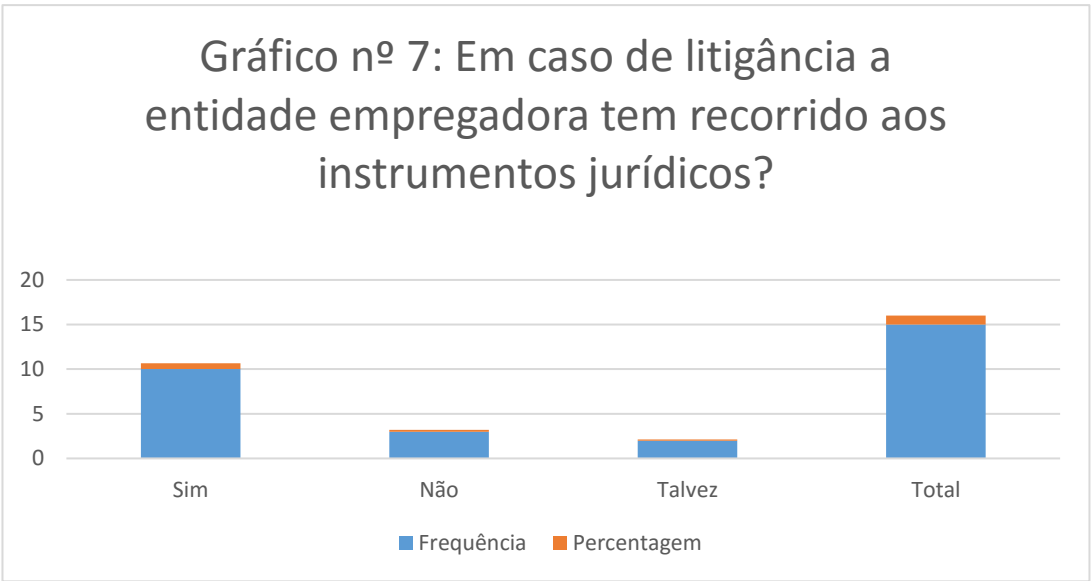


Interpretação: a tabela e o gráfico nº6, indicam que, 9 funcionários que correspondem a 60%, concordam que a legislação do trabalho tem sido difundida, 4 funcionários que corresponde a 26,7% dizem que a legislação do trabalho não tem sido difundida e 2 funcionários que corresponde a 13.3% dizem que talvez a legislação do trabalho tem sido difundida.

Tabela e gráfico nº 7: Em caso de litigância a entidade empregadora tem recorrido aos instrumentos jurídicos?

Opções	Frequência	Percentagem
Sim	10	66,7%
Não	3	20 %
Talvez	2	13,3%
Total	15	100%

Fonte: Própria 2024

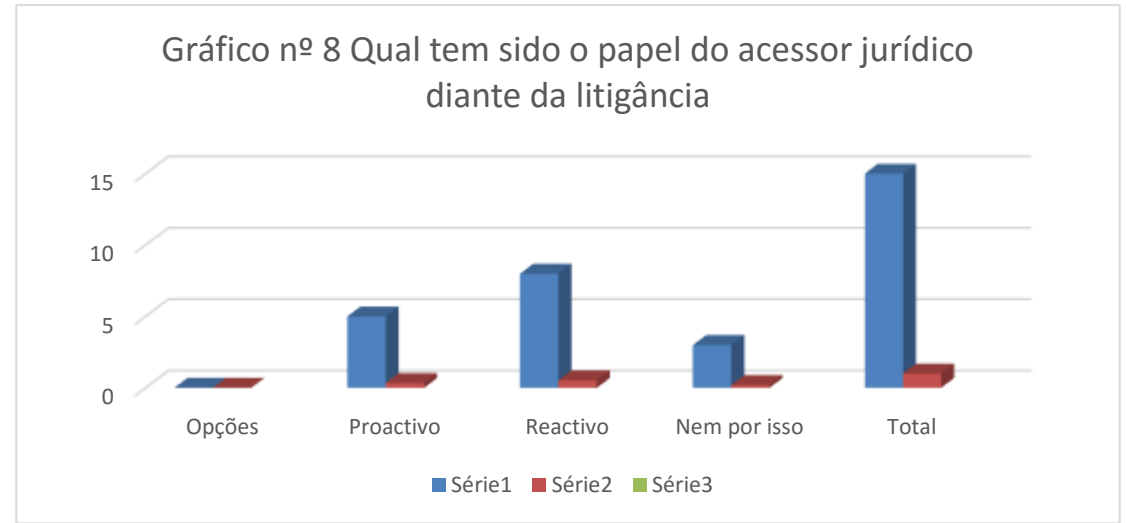


Interpretação: Tabela e o gráfico n. º 7. Indicam que 10 Funcionários que correspondem a 66,7%, responderam que sim em caso de litigância a entidade empregadora tem recorrido aos instrumentos jurídicos, 03 que corresponde a 20%, responderam que em caso de litigância a entidade empregadora não tem recorrido aos instrumentos jurídicos e 02 funcionários que correspondem a 13,3%, responderam que talvez em caso de litigância a entidade empregadora tem recorrido aos instrumentos jurídicos.

Tabela e gráfico nº 8:Qual tem sido o papel do assessor jurídico diante da litigância?

Opções	Frequência	Porcentagem
Proactivo	6	33,3%
Reactivo	7	53,3%
Nem por isso	2	20%
Total	15	100%

Fonte: Própria 2024

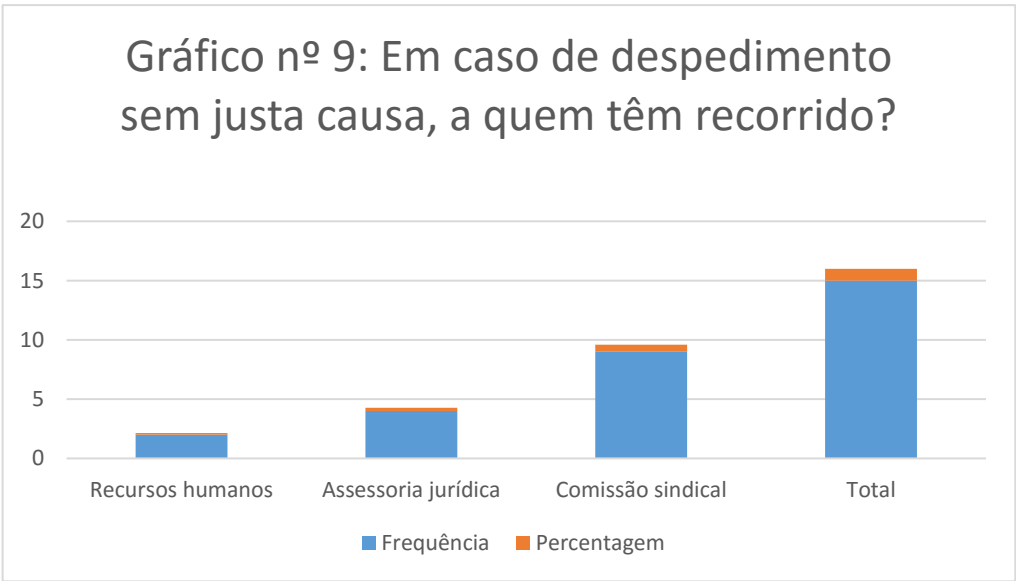


Interpretação: Tabela e o gráfico n. º 8 Indicam que 07 Funcionários que correspondem a 53.3% responderam que diante da litigância o papel do assessor jurídico tem sido Reactivo, 6 funcionários que correspondem a 33.3% responderam que em caso de litigância o papel do assessor jurídico, tem sido Proactivo e 2 funcionários que correspondem a 20% Responderam que nem por isso.

Tabela e gráfico nº 9: Em caso de despedimento sem justa causa, a quem têm recorrido?

Opções	Frequência	Percentagem
Recursos humanos	2	13,3 %
Assessoria jurídica	4	26,7 %
Comissão sindical	9	60 %
Total	15	100%

Fonte: Própria 2024

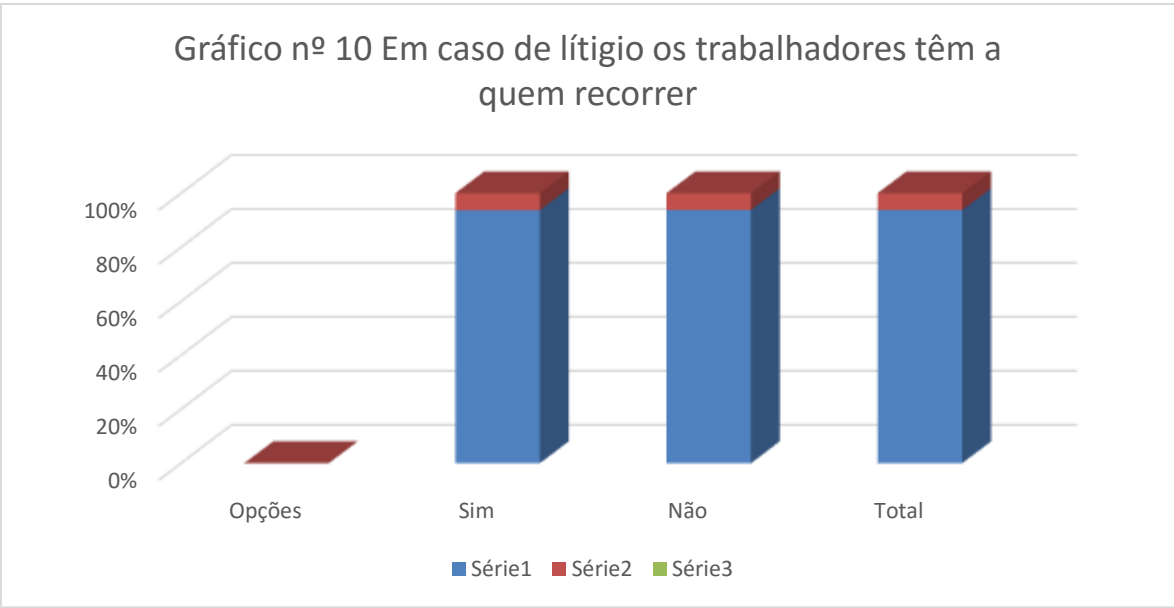


Interpretação: Tabela e o gráfico n.º 9 indicam que, 9 Funcionários que correspondem a 60% dos inqueridos responderam que em caso de despedimento sem justa causa tem recorrido a comissão sindical, 4 funcionários que correspondem 26,7% respondem que em caso de despedimento sem justa causa tem recorrido a assessoria jurídica e 2 funcionários que correspondem 13,3%. Respondem que em caso de despedimento sem justa causa tem recorrido aos recursos humanos.

Tabela e gráfico nº 10: Em caso de litígio os trabalhadores têm a quem recorrer?

Opções	Frequência	Percentagem
Sim	10	66,7%
Não	5	33,3%
Total	15	100%

Fonte: Própria 2024



Interpretação: Tabela e o gráfico n.º 10, indicam que 10 funcionários que correspondem a 66,7% respondem que em caso de litígios trabalhadores têm a quem recorrer, 5 funcionários que correspondem a 33,3% respondem que em caso de litígios trabalhadores têm a quem recorrer.

CONCLUSÃO

O presente trabalho fez uma incursão em torno do grau de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores na empresa Casaemanta.

O foco primordial deste trabalho, é saber até que ponto os direitos dos trabalhadores estão protegidos dentro desta empresa e, saber se realmente esta empresa faz valer os ditames da lei, no que diz respeito aos direitos e deveres dos trabalhadores vinculados nesta empresa.

Do roteiro feito em torno do tema deu para depreender e chegar as seguintes conclusões:

O elevado nível de percepção do direito dos trabalhadores decorre do facto de a empresa permitir o acesso fácil a legislação trabalhista e sua consequente aplicação no local de trabalho. Desta feita fica comprovada a hipótese nº1, vertida e provada na tabela e gráfico nº5.

Os trabalhadores sempre encontraram guarida jurídica diante da entidade empregadora pesa embora em alguns aspectos carecem de melhorias para levar acabo os binómios direitos e deveres com vista a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores nas tarefas a eles inerentes.

A acessória jurídica tem contribuído satisfatoriamente na mitigação das infracções trabalhistas da parte dos empregados e dos excessos da parte dos empregadores.

Os trabalhadores despedidos têm recorrido á comissão sindical para ver os seus direitos garantidos, salvaguardados e protegidos por lei e a constituição da república de Angola, o que tem valido consideravelmente.

Podemos concluir que este trabalho centrou se nas questões de salvaguarda dos direitos trabalhadores, pelo facto de ser um direito fundamental e crucial para o ser humano. Porem as empresas tem obrigação de fazer cumprir e de salvaguardar aquilo que são os direitos protegidos pela lei geral do trabalho e outras legislações laborais.

SUGESTÕES

Na esteira da salvaguarda dos direitos dos trabalhadores na empresa Casaemanta no Cazenga, Luanda, importa sugerir o seguinte:

O aprofundamento e consolidação da cultura jurídica na empresa Casaemanta têm que se constituir na pedra basilar para reaquilatar as relações trabalhistas entre funcionários e empregadores na busca de resultados.

A noção dos aspectos atinentes aos direitos dos trabalhadores tem que se constituir do portfolio jurídico tanto da entidade empregadora assim como dos empregados para mitigar as possíveis ilicitudes resultantes das interpretações da lei da parte de quem tem um ascendente sob o outro e da parte de quem tem o dever de obediência.

O reforço jurídico á Associação sindical é um factor primordial já que em alguns casos, o Sindicato tem sido o elo preponderante no equilíbrio dos direitos e deveres sempre que se instala a litigância laboral na empresa.

É importante que haja uma necessidade premente em termos de consonância entre o gabinete jurídico e a área adstrita aos recursos humanos ou então a gestão de quadro da empresa, para que haja antes uma atitude jurídica profilática capaz de evitar conflitos entre trabalhadores e empregadores.

Os ciclos de estudos em torno da legislação trabalhistas e nas demais legislações aplicáveis, encoraja-se para que haja a consolidação de uma cultura jurídica proactiva.

Que em caso de litígios laborais, tanto a entidade empregadora quanto aos trabalhadores para a salvaguarda dos seus interesses recorressem à métodos extra judiciais visto que o trabalhador é o elo mais fraco da relação jurídico-laboral e para aceleração das respostas entre as partes, sem constrangimentos de ordem funcional

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA

- ✓
- ✓ Antunes, Ricardo (2020) Ensaaios sobre Trabalho e Resistência. São Paulo: LTr
- ✓ Araújo, Raul (2015) Direito Constitucional
- ✓ Barros (2011 p.180) Direito do trabalho. 1ª Edição, São Paulo: LTr
- ✓ Barros, Alice Monteiro, (2020) Direito Constitucional do Trabalho: 14ª edição, são
- ✓ Borges, Luísa (2021). O Direito do Trabalho em Angola. Luanda: Editora Jurisprudente, 2021
- ✓ Cassar (2014 p.152) Direito do trabalho: Teoria e Prática. 4ª Edição, São Paulo: LTr
- ✓ Cassar (2017) Direito do Trabalho, 6ª edição, São Paulo.
- ✓ Cassar (2018) Direito do Trabalho: Teoria e Prática, 7ª edição, São Paulo.
- ✓ Castells, Manuel (1999) A era da informação: São Paulo
- ✓ Constituição da Republica de Angola (2010)
- ✓ Costa (2010) Direito do trabalho em Angola: edição cita, 2010.
- ✓ Delgado (2020) Curso de Direito do Trabalho, 19ª edição, São Paulo.
- ✓ Delgado, Maurício Godinho (2023 p.91) curso de direito do trabalho, 21ª edição, São Paulo: LTr.
- ✓ Delgado, Maurício. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2018.
- ✓ Edvaldo Balduino Bispo, (2016) o grau em perspectiva global. UFRN, são Paulo.
- ✓ Feijó, Carlos (2014) Direito constitucional e administrativo Angolano. Luanda: Universidade Católica de Angola

- Fernandes (2010) direito do trabalho: 15ª edição; Almedina
- ✓ Gil A. (2012). Metodologia e técnicas de pesquisa. 2ª Edição. São Paulo. Editora Brasil Curitiba.
 - ✓ Gomes, O (2017) Direito do Trabalho, 25ª edição, Rio de Janeiro.
 - ✓ Gusmão, Paulo (2002) 33º edição revista, Rio de Janeiro: Forense.
 - ✓ Guy Standing (2011) Opiniões Básicas sobre os Sindicatos, editora: São Paulo
 - ✓ Houaiss, A. (2015), dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: editora Objectiva
 - ✓ João Martins (2012) Direito á Greve na CRA de 2010
 - ✓ Kelsen, Hans (1998) teoria geral do direito do estado, 3ª edição são Paulo: Martins Fontes.
 - ✓ Lakatos, E. M. Marconi (2010). Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa, amostras e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7ª Edição. São Paulo: editora Atlas.
 - ✓ Lei Sindical (Lei nº 21-D/92 de 28 de Agosto)
 - ✓ Leite (2018) Curso de Direito do Trabalho: Teoria e Prática. 9ª Edição: LTr
 - ✓ Leonardo Wandellii (2009 p.340) Direito do trabalho. 1ª Edição, São Paulo.
 - ✓ Lopes, Carlos (2019) África em Transformação: Almedina.
 - ✓ Luís Barbosa (2017) Direito do Trabalho Angolano: Luanda: editora Jurídico Angolano 2017.
 - ✓ Maria Hemília (2007) Direito do Trabalho: Questões sobre Direitos Fundamentais, 3ª edição, São Paulo: LTr
 - ✓ Maria Silva (2012) a protecção dos direitos dos trabalhadores na Constituição de Angola
 - ✓ Marques Pedro (2018) Os Sindicatos e a defesa dos direitos dos Trabalhadores

- ✓ Marques, António (2019). A Pratica Sindical e os Direitos Trabalhista em Angola. Luanda: Editora vozes, 2019.
- ✓ Martins, Sérgio Pinto (2010 p.7) direito do trabalho, 25ª edição, São Paulo: Atlas.
- ✓ Marx, K. (2001) Manuscritos Económico filosóficos. São Paulo. Martini Claret
- ✓ Molina Elaine (2011) Direitos Humanos e Multinacionais no Brasil, Editora: Rio de Janeiro
- ✓ Nadar, Paulo, (2003) 23ª edição, revista actualizada, Rio de Janeiro: editora Forense.
- ✓ Nascimento (2014 p.119) Curso de Direito do Trabalho. 5ª Edição, São Paulo
- ✓ Nascimento (2018) Iniciação ao Direito do Trabalho. 41ªedição, São Paulo.
- ✓ Norberto Bobbio (2004) A Era dos Direitos, editora: Rio de Janeiro, campos, Elsevier.
- ✓ Nunes Júnior (2009 p.154) Direito do Trabalho. 1ª Edição, São Paulo: LTr
- ✓ Patrícia Horn (2021) responsabilidades das empresas multinacionais quanto á violação de direitos humanos: UFRGS
Paulo.
- ✓ Porto, Manuel Carlos Lopes (2019) direito do trabalho e da segurança social. Coimbra: Almeida.
- ✓ Santos, José Rodrigues (2010), conservação, Salvaguarda, Criação e Cultura orais: uma aproximação conceptual. Universidade de Évora
Compete Selço Lafer (1978 p.123 a 134) salvaguarda: o direito internacional e a reforma política.
- ✓ Sarlet (2012) Direitos Fundamentais: A efectivação dos direitos fundamentais no direito do trabalho. 3ª Edição. São Paulo: LTr

- ✓ Silva, José de Jesus (2012) Direito constitucional Angolano. Luanda: edições universitárias
- ✓ Silva, José Romerito. O grau em perspectiva: uma abordagem centrada no uso. São Paulo: Cortez, 2015, (coleção, leituras introdutórias em linguagem, 2005)
- ✓ Sussekind (2002 p.107) Direito do Trabalho. 6ª Edição, São Paulo: LTr
- ✓ Tavares, José João. (2018) Direito do Trabalho Angolano: Fundamento e princípios. Luanda: Editora Jurídico Angolana, 2018.
- ✓ Torezan, Ana Cláudia; José Ricardo Alvarez (2018,): regulação da conduta empresarial e violações de direitos humanos: Cadernos EBAPE.BR;
- ✓ Warner Keleer (2011) Direito ao trabalho, como direito fundamental: editora são Paulo
- ✓ Zanella, L.C.H. (2011). *Metodologia da pesquisa*. (2ªed). Florianópolis: UFSC.

LEGISLAÇÕES CONSULTADAS

Constituição da Republica de Angola (2010)

Lei Geral do Trabalho (lei nº12/23 de 27 de Dezembro de 2013)

Lei sobre o direito da negociação colectiva (lei nº 20-A/92 de 14 de Agosto)

Lei da Greve (lei nº 23/91 de 15 de Junho)

Lei nº 21-D/92 de 28 de Agosto (lei sindical)