



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Alberto Kapitango Nguluve

RELAÇÕES DE TRABALHO DOCENTE NAS
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE ANGOLA:
CONSTÂNCIAS E METAMORFOSES

Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho,
Desigualdades Sociais e Sindicalismo, orientado pelo Professor Doutor
Elísio Guerreiro Estanque, apresentado à Faculdade de Economia da
Universidade de Coimbra.

Setembro de 2019



FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Relações de Trabalho Docente nas Universidades Privadas Angolanas: Constâncias e Metamorfoses

Alberto Kapitango Nguluve

Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, orientada pelo Professor Doutor Elísio Guerreiro Estanque, apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Setembro de 2019

À Yasmin Celeste da Costa Nguluve

Agradecimentos

Ao orientador, Professor Doutor Elísio Guerreiro Estanque pela disponibilidade e dedicação no acompanhamento da tese; à Professora Doutora Paula Abreu e o Professor Doutor Paulo Peixoto pelas observações e orientações metodológicas; à Diretora Geral Adjunta do Instituto Superior de Ciências da Educação de Luanda, Professora Doutora Aurora Ferreira pelo incentivo à concretização deste doutoramento; ao Professor Doutor Daniel Mingas por ter viabilizado a continuação dos estudos; à Professora Adalgisa David, pelos contactos estabelecidos para a vinda à Coimbra e pela substituição nas minhas incumbências laborais; à toda família que apesar da distância pôde encorajar a continuidade neste estudo, em especial às estimadas Yasmin Nguluve, Esmeralda Nguluve, Bernadeth Nguluve à querida Laura Nguluve, por assumir todas as responsabilidades familiares durante as minhas ausências, ao pai Albino Nguluve (em memória) à mãe Bernardete Ndjivala e ao irmão Frederico Nguluve; aos colegas da faculdade Rogério Lima Barbosa, Eloisa de Azeredo, Isabel Maia e Carla Negrão, ao colega de serviço Professor Doutor Mbiavanga Fernando, aos amigos(as), Njalo Sócrates, Nonjamba Natakumûla, Santa da Silva e Eloisa da Silva, pelas suas contribuições ao trabalho e encorajamento; ao senhor Rui Magalhães por aceitar passar o termo de responsabilidade para a vinda à Portugal: aos responsáveis de instituições de ensino superior privado que se dignaram a aceitar e permitir a realização da pesquisa de campo nas instituições que dirigem; à todos os professores que se dispuseram a colaborar neste estudo, respondendo aos questionários e às entrevistas; à todos que de forma direta ou indireta puderam contribuir para que este trabalho viesse á luz do dia – o meu muito obrigado!



A realização deste trabalho beneficiou do financiamento do Instituto Nacional de Gestão de Bolsas da República de Angola (INAGB/Nº.605), 10/2016 a 10/2018.

Resumo

O estudo sobre as relações de trabalho, a mão-de-obra e o capital é atinente aos vínculos laborais regulados por contratos que estabelecem as obrigações e direitos das partes envolvidas. A materialização das relações depende das negociações, coletivas ou individuais e da relação de poder, entre a entidade patronal e o trabalhador, intermediada pela Lei Geral de Trabalho (LGT). A organização sindical tem sido vista como uma saída estratégica que reduz a dependência e a subordinação do trabalhador à entidade empregadora, pois equilibra a relação de poder de negociação das condições de trabalho. Em Angola, o diálogo social entre as organizações de trabalhadores, empregadores e o Estado tem-se caracterizado por conflitos, dada a primazia dos interesses do mais forte sobre o mais fraco, gerando assim um desequilíbrio ao tripé (Estado, empregador e trabalhador) que sustenta as relações de emprego. Esta tese é um estudo sobre as relações de trabalho docente nas Instituições de Ensino Superior Privado (IESPr) em Angola. Visa compreender as relações de poder subjacentes à relação empregado/empregador (normas, hierarquia, contexto e ideologia que envolve a relação de trabalho), a reconfiguração das relações de trabalho ao longo do tempo, os critérios de atribuição salarial, as qualificações necessárias para o exercício da atividade docente, os critérios e oportunidades de promoção na carreira docente, e a relação entre docentes colaboradores e o Sindicato Nacional dos Professores do Ensino Superior (SINPES) e este com as IESPr. Foi usada a metodologia qualitativa e quantitativa com o paradigma misto. O procedimento consistiu nas entrevistas (9) semiestruturadas e gravadas, aos docentes e responsáveis administrativos e na administração direta de questionários aos docentes (526 válidos). Foram contactadas 24 IESPr e, destas, realizou-se o trabalho em 16 instituições que autorizaram a investigação. O estudo de campo foi feito nas províncias de Luanda, Benguela, Huambo e Huíla, durante o segundo semestre de 2016. Os resultados mostram que as relações contratuais de trabalho, nas IESPr, estão estruturadas com base na flexibilidade, determinadas por interesses de lucro (capital privado). A flexibilização da relação laboral docente resulta das ações e conceções do Estado ao mercado e atende os interesses do setor privado.

Palavras-chave: Flexibilidade, relações laborais, docência, universidade, mercado.

Abstract

The study on labor relations, work force and social capital focuses on contract of employment regulated by contracts which set up duties and rights of the parts involved. The materialization of the labor relations depends on the negotiations both individual or collective, and on the relation of power between the employer and the employee, regulated by the General Labor Law. The Union Organization plays strategic role, which reduces worker's dependence and subordination to the employer, for it brings equilibrium on the relation of the power of negotiation about working conditions. In Angola, the social dialogue between the Union Organization, employers, and State has been characterized by conflict, taking into account the primacy of the interest of the strongest upon the weakest, which generate an imbalance of tripod (State, employer and worker) and support the relation of the employment. This thesis, is a study about the relations of teaching work in the Private Higher Learning Institutions, henceforth PHLI, in Angola. The study aims to understand the power relations subjacent in the relation employer/employee and explores (norms, hierarchy, context and ideology which involve the labor relation), the reconfirmation of labor relations throughout the time, the criteria of wage attribution, the necessary qualifications in order to be admitted at PHLI, criteria and chances of promotion at the work place, and the relation between part-time teachers and the Union Organization, the relation between Union Organization and PHLI. The study adopted mixed research paradigm, namely Qualitative and Quantitative. For data collection, nine (9) semi-structured interview has been devised and conducted with 526 teachers. Initially, 24 PHLI have been contacted of which only 16 have accepted our request in conducting the research. The study was conducted in the provinces of Luanda, Benguela, Huambo and Huila, during the second semester of 2016. Data demonstrate that labor relations in PHLI are structured on the basis of flexibility, determined by interest of profit (private capital). The flexibility of labor relation with teachers is a consequence of actions and conceptions of the State to the market and satisfies the interest of private sector.

Key-words: Flexibility, labor relations, teaching, University, market

Lista de siglas

BM – Banco Mundial
BNA – Banco Nacional de Angola
ESPr – Ensino Superior Privado
ESPu – Ensino Superior Público
FMI – Fundo Monetário Internacional
FNLA – Frente Nacional de Libertação de Angola
IES – Instituição de Ensino Superior
IESPr – Instituição de Ensino Superior Privado
IESPu – Instituição de Ensino Superior Público
INE – Instituto Nacional de Estatística
LBSEE – Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino,
LGT – Lei Geral de Trabalho
MEd – Ministério da Educação
MES – Ministério do Ensino Superior
MinFin – Ministério das Finanças
MPLA – Movimento Popular de Libertação Angola
RTD – Relações de Trabalho Docente
SINPES – Sindicato Nacional dos Professores do Ensino Superior
SONANGOL – Sociedade Nacional de Combustíveis de Angola
UNITA – União Nacional para a Independência Total de Angola
UNTA – União Nacional dos trabalhadores de Angola
UNTA-CE – União Nacional dos Trabalhadores de Angola – Confederação
Sindical
UPr – Universidade Privada
UPu – Universidade Pública

Lista de gráficos

Gráfico 1: IES Públicas e Privadas (2017) -----	142
Gráfico 2: Género -----	188
Gráfico 3: Época de nascimento -----	189
Gráfico 4: Estado civil -----	189
Gráfico 5: Docentes nacionais por província de nascimento -----	190
Gráfico 6: Docentes estrangeiros por país de origem -----	191
Gráfico 7: País em que obteve o grau académico (%) -----	193
Gráfico 8: Ano em que o docente começou a dar aulas (%) -----	196
Gráfico 9: Época em que começou a dar aulas (%) -----	197
Gráfico 10: Custeio do curso de agregação pedagógica (%) -----	198
Gráfico 11: Número de artigos publicados (%) -----	201
Gráfico 12: Livros publicados (%) -----	202
Gráfico 13: Valor (Kz) auferido por hora/aula no ESPr (%) -----	211
Gráfico 14: Número de horas/aulas por semana (%) -----	214
Gráfico 15: Distribuição horas/aulas aos docentes (%) -----	214
Gráfico 16: Anos em que leciona no ensino superior público (%) -----	217
Gráfico 17: Anos de trabalho em outra instituição/empresa (%) -----	219
Gráfico 18: Tempo semanal dedicado ao ESPr (%) -----	222
Gráfico 19: Tempo semanal dedicado ao ESPu (%) -----	223
Gráfico 20: Possibilidade de progressão na carreira docente (%) -----	225
Gráfico 21: Importância do sindicato na vida profissional docente -----	256
Gráfico 22: Presença sindical na instituição -----	272
Gráfico 23: Relação docente com o SINPES (%) -----	277

Lista de quadros

Quadro 1: Correntes da flexibilidade	26
Quadro 2: Subgrupos da flexibilidade	31
Quadro 3: Modalidades da flexibilidade	32

Tabelas

Tabela 1: IESPr em que se realizou a pesquisa-----	88
Tabela 2: Docentes do Ensino Superior, Público e Privado (2016) -----	93
Tabela 3: Instituições de Ensino Superior (2017) -----	141
Tabela 4: Candidatos ao ensino superior (2014-2016) -----	144
Tabela 5: Estudantes matriculados por área, sexo e período (2014) -----	146
Tabela 6: Estudantes matriculados por área, sexo e período (2015) -----	146
Tabela 7: Grau académico -----	192
Tabela 8: Atribuição de horas/aulas aos docentes depende -----	194
Tabela 9: 1º Fator que determinou a escolha da(s) disciplina(s)-----	195
Tabela 10: 2º Fator que determinou a escolha da(s) disciplina(s) -----	195
Tabela 11: 3º Fator que determinou a escolha da(s) disciplina(s)-----	196
Tabela 12: Preparação pedagógica-----	197
Tabela 13: Condição contratual no ensino superior privado -----	209
Tabela 14: Em caso de saída como fica a condição contratual ao retornar?-----	210
Tabela 15: Cruzamento – grau académico e valor (Kz) hora/aula-----	211
Tabela 16: Em caso de saída, como fica a condição salarial? -----	212
Tabela 17: Atividades extra-aulas remuneradas pela universidade (%) -----	213
Tabela 18: Forma de controlo do trabalho docente (%) -----	216
Tabela 19: Total de outras instituições em que leciona -----	216
Tabela 20: Condição contratual no ensino superior público (ESPu) -----	218
Tabela 21: Condição contratual em outra instituição/empresa -----	219
Tabela 22: Total de disciplinas que leciona no ESPr-----	220
Tabela 23: Motivo que o levou a não lecionar-----	221
Tabela 24: Já foi obrigado a ceder o horário/disciplina a outro docente? -----	221
Tabela 25: Tempo semanal dedicado a outra instituição/empresa (%) -----	223
Tabela 26: Condição atual da carreira docente-----	225
Tabela 27: Promoção na carreira docente -----	226
Tabela 28: Valorização e reconhecimento do trabalho docente -----	227
Tabela 29: 1ª razão que o levou a lecionar -----	232
Tabela 30: 2ª razão que o levou a lecionar -----	233
Tabela 31: 3ª razão que o levou a lecionar -----	233
Tabela 32: 1ª razão que o levou a trabalhar nesta instituição -----	235

Tabela 33: 2ª razão que o levou a trabalhar nesta instituição -----	235
Tabela 34: Tem preferência por esta instituição pela sua organização laboral e valor profissional -----	236
Tabela 35: 3ª razão que o levou a trabalhar nesta instituição -----	236
Tabela 36: 1º aspeto que melhor classifica o ambiente de trabalho -----	238
Tabela 37: 2º aspeto que melhor classifica o ambiente de trabalho -----	238
Tabela 38: 3º aspeto que melhor classifica o ambiente de trabalho -----	239
Tabela 39: Satisfação no local de trabalho (%) -----	241
Tabela 40: Inscrição a segurança social (INSS) -----	242
Tabela 41: Apreciação da condição de colaborador -----	244
Tabela 42: Apreciação e perspetivas docente sobre o trabalho (%) -----	246
Tabela 43: Como é vista a organização sindical pela universidade? -----	267
Tabela 44: Ponto de vista do docente sobre o SINPES -----	278

Lista de figuras

Figura 1: Conceito de flexibilidade e a sua consequência -----	27
Figura 2: Total de alunos matriculados em cada nível (2010) -----	59
Figura 3: Evolução do PIB petrolífero e não petrolífero, 2008-2012 -----	71
Figura 4: Produção de Petróleo e Diamante, 2008-2012 -----	71
Figura 5: Taxa de crescimento médio anual (TCMA) do PIB, 2008-2012 (%)-----	72
Figura 6: Angola – Acumulação de Reservas internacionais (2007-2012) -----	73
Figura 7: Paradigma teórico explicativo-----	82
Figura 8: Mapa das regiões académicas -----	139

Índice

1 – Introdução geral -----	1
1.1. Natureza do estudo e questão de partida -----	7
1.2. Objetivos da investigação-----	10
1.3. Estrutura do trabalho -----	12
2 – Relações de trabalho e flexibilidade: enquadramento geral-----	13
2.1. Introdução-----	13
2.2. Relações de trabalho: transformações, mudanças e permanências -----	14
2.2.1. Metamorfoses nas relações de trabalho -----	17
2.2.2. Transformações e permanências nas relações de trabalho -----	20
2.3. Flexibilidade e trabalho -----	22
2.3.1. Correntes da flexibilidade -----	24
2.3.2. Modalidades da flexibilidade -----	29
2.3.3. Flexibilidade na organização do trabalho -----	34
2.3.4. Flexibilidade e segurança no mercado de trabalho -----	39
2.4. Conclusão-----	44
3 – Natureza do Estado angolano -----	47
3.1. Introdução-----	47
3.2. Estado angolano -----	48
3.3. Transição política, trabalho e a manutenção do poder -----	51
3.4. O público e o privado – a delimitação dos espaços -----	60
3.5. Oligarquia a moda angolana -----	64
3.6. Acumulação de capital – receitas petrolíferas e a corrupção -----	70
3.7. Conclusão-----	77
4 – Metodologia, técnicas de procedimento e hipóteses -----	81
4.1. Paradigma teórico e modelo de análise-----	81
4.2. Metodologia: qualitativa e quantitativa -----	83
4.2.1. Qualitativo – não probabilística, aleatória e por conveniência-----	84
4.2.2. Quantitativo – não probabilística, aleatória e por conveniência-----	87
4.3. Procedimento de recolha e tratamento de dados -----	89

4.3.1. Entrevistas semiestruturadas -----	89
4.3.1.1. Análise de conteúdo-----	91
4.3.2. Análise estatística: Inquérito por questionário -----	92
4.3.3. Análise bibliográfica e documental-----	94
4.4. Hipóteses de trabalho-----	95
4.4.1. Hipótese 1 -----	95
4.4.2. Hipótese 2 -----	96
4.4.3. Hipótese 3 -----	97
4.4.4. Hipótese 4 -----	97
4.5. Limitações do estudo -----	98
5 – Ensino superior em Angola: enquadramento histórico-----	101
5.1. Introdução-----	101
5.2. Universidade em Angola – momentos históricos-----	102
5.2.1. Primeiro momento (1960–1974)-----	103
5.2.2. Segundo momento – período pós-independência (1975-1991) -----	105
5.2.3. Terceiro momento: do socialismo à democracia -----	109
5.2.4. Quarto momento (2002-2015) -----	111
5.3. Ensino superior: orientações da UNESCO-----	114
5.3.1. Ensino superior – missão e função-----	116
5.3.2. Repensar a conceção do ensino superior -----	117
5.3.3. Da visão à ação-----	119
5.4. Ensino superior e a necessidade de mercado -----	120
5.5. Conclusão-----	125
6 – Ensino superior público/privado: formação e mercado -----	129
6.1. Introdução-----	129
6.2. Redefinição do ensino superior: as linhas mestras -----	131
6.3. Gestão do subsistema de ensino superior -----	134
6.4. Regiões académicas -----	138
6.4.1. Distribuição das IES por regiões académicas -----	140

6.5. Oferta formativa: acesso ao ensino superior -----	143
6.6. Capitalismo universitário: da ideologia a crise institucional-----	147
6.6.1. Ideologia política e ensino superior-----	147
6.6.2. Rumos da universidade: ou manifestação da crise?-----	152
6.7. Conclusão-----	156
7 – Políticas laborais e relações de trabalho em Angola -----	159
7.1. Introdução-----	159
7.2. Metamorfismo laboral e relações de poder -----	160
7.3. Mercado de trabalho e autonomia laboral -----	169
7.4. Vitimização: jogo de interesses privados e condição laboral-----	173
7.5. Ajustes à política laboral nacional (LGT) -----	179
7.6. Conclusão-----	185
8 – Docentes das IES privadas: caracterização geral -----	187
8.1. Introdução-----	187
8.2. Caracterização-----	188
8.2.1. Género e ano de nascimento -----	188
8.2.2. Estado civil e nacionalidade -----	189
8.2.3. Grau académico, instituição e país de formação -----	191
8.3. Fatores de distribuição e escolha de disciplinas por lecionar -----	193
8.4. Anos de trabalho nas IES e preparação pedagógica-----	196
8.5. Dedicção à investigação científica-----	198
8.6. Conclusão-----	204
9 – Contrato de trabalho nas IESPr, carreira e segurança laboral -----	207
9.1. Introdução-----	207
9.2. Condição contratual e a remuneração por hora/aula-----	208
9.3. Trabalho em outras IES públicas/privadas e empresas -----	216
9.4. Disciplinas lecionadas e o tempo dedicado aos outros trabalhos-----	220
9.5. Carreira, progressão e reconhecimento profissional -----	224
9.6. Conclusão-----	228
10 – Ambiente de trabalho, motivação e apreciação docente -----	231
10.1. Introdução -----	231

10.2. Motivações para o trabalho docente colaborador -----	231
10.3. Fatores que determinam a escolha da IESPr para lecionar -----	234
10.4. Como os docentes classificam o ambiente de trabalho? -----	237
10.5. Satisfação com o ambiente de trabalho -----	240
10.6. Apreciação docente sobre a condição de colaborador-----	242
10.7. Conclusão -----	247
11 – Sindicato Nacional de Professores do Ensino Superior (SINPES): interesses político-económicos e participação docente -----	249
11.1. Introdução -----	249
11.2. Sindicalismo: da economia planificada a economia de mercado-----	250
11.3. Coerção política: da UNTA ao SINPES -----	257
11.4. Trabalho e sindicalismo na IESPr-----	263
11.5. SINPES: relação e apreciação docente -----	274
11.6. Conclusão -----	279
12 – Conclusão geral -----	281
Bibliografia -----	293
Anexos -----	314

1 – Introdução geral

O trabalho docente, no ensino superior em Angola, é uma atividade que desde a década de 70 esteve associada a uma profissão prestigiante, pois, requer formação académica superior reconhecida para o seu exercício. Apesar de estar restrita a um pequeno grupo, pelo reduzido número de Instituições de Ensino Superior (IES) existentes até finais da década de 90 (uma única universidade pública com institutos nas províncias de Luanda, Benguela, Huambo e Lubango), fazer parte significava um privilégio social. A condição de docente universitário exprimia não só a ideia geral de uma grande responsabilidade social, dedicada a formar profissionais de nível superior para um país em guerra, como também de uma responsabilidade política, de formar indivíduos que pudessem assegurar o normal funcionamento dos órgãos do Estado. A universidade sempre esteve entrelaçada com o sistema político de governação.

O estudo apresentado está focado em três níveis: 1) *capitalismo/economia global – capitalismo*, entendido aqui como sistema económico cujo intento é a obtenção e acumulação de lucro por via dos meios de produção (capital/trabalho), mas também como uma ideologia que assegura o sistema da economia de mercado onde as decisões sobre o investimento dependem dos proprietários (privados) e a concorrência é determinada pela oferta, distribuição dos bens disponíveis, e procura que orientam as práticas de produção, as relações de trabalho que opõe empregado vs empregador e público vs privado (Wolf, 1982; Wood, 2002; Bacher, 2007:), e *economia global* visto como um grande sistema/mundo em que as mentalidades são orientadas para uma economia de mercado de forma global alterando significativamente a conceção do espaço e das relações de trabalho. Sendo uma economia fortemente racionalizada pelo capital o valor do trabalho tende a condicionar-se ao primeiro, ao mesmo tempo que aumenta a ideia de que o Estado deveria estar de parte deixando capitalistas e trabalhadores negociarem em pé de uma suposta «igualdade» (Polanyi, 1980; Estanque, Costa, Silva, 2015:121); 2) *Angola* – vista aqui, de maneira geral, como um país que atrai pelas suas riquezas naturais, o capital estrangeiro ao mesmo tempo que se torna alvo das obrigações de uma economia de mercado que alicia

e absorve lentamente aqueles cujo poder vai do espaço político à economia, facilitando assim o processo de reformas das leis de trabalho a favor do empresariado, mas também a Angola vista numa perspetiva político-histórica com um regime que procura constantemente adotar mecanismos que permitem a sua manutenção no poder adaptando-se aos diferentes contextos político e económico ao mesmo tempo que estabelece parcerias internacionais favoráveis à ideologia do regime político nacional (Guerra, 1988; Menezes, 2000; Ferreira, 1999; Lopes, 2008; Messiant, 2008; Andrade, 2009); 3) *Ensino superior* – enquanto sistema é pensado considerando o contexto político social e económico nacional mas também o contexto global, pois, pela sua natureza apesar de o seu funcionamento condicionar-se as leis de cada país e, portanto, de uma ideologia de ensino nacional, também mantém o intento de pensar de forma universal (ciência vista sem fronteira) ao mesmo tempo que deve estar a altura de responder aos problemas socioculturais locais (formando indivíduos profissionalmente capazes de fazer ciência). Todavia, tal intento nem sempre é materializado dada a «incapacidade» de o Estado atender à demanda escolar. Tornar o ensino um objeto comercializável não só altera fundamentalmente a conceção do subsistema de ensino superior como também obriga a andar com base nos ditames da política de economia de mercado enquanto sistema e ideologia que orienta as decisões de maior ou menor investimento vs capital/lucro (Ckourganoff, 1990; Blondel, 2005; Jezine, 2006; Mendes; Silva, 2011).

O alinhamento da economia angolana à economia de mercado, depois das primeiras eleições presidenciais, Setembro de 1992, veio rapidamente alterar a visão que até então pairava sobre o grupo docente universitário. A abertura de novas Instituições de Ensino Superior (IES) (públicas/privadas), a demanda estudantil pelo ensino superior, a necessidade de um diploma para o trabalho e a entrada abrupta do capital estrangeiro atraído pelas novas oportunidades de negócio em Angola, proporcionaram um ambiente económico e comercial novo para aquele país, nos dez anos que se seguiram ao fim da guerra, em 2002, cativado pelo aumento considerável dos preços do petróleo bruto, proporcionando mudanças significativas nas relações de trabalho docente nas IES.

O ensino superior privado pode ser visto como produto daquele contexto de mercado e de luta pela delimitação e reconfiguração dos espaços público e privado, no contexto de um regime de democracia “musculada”, ou seja, onde as

liberdades individuais e o Estado de Direito continuaram a ser fortemente constrangidos pelo poder centralista e pela corrupção. Um contexto que alimentou as possibilidades de retorno atrativo, aplicando capital privado no setor de ensino superior¹ numa altura em que a oferta formativa a este nível era muito reduzida. Neste quadro, assiste-se em Angola a uma crescente promiscuidade entre os dois setores e ao conflito de interesses entre o poder político (governantes) e a sociedade de forma mais geral motivada pela promessa de melhores condições de vida com o crescimento económico. Atualmente, ainda que exista uma ténue separação entre os interesses políticos de Estado e os interesses do setor privado, as conceções e práticas anteriores tendem a condicionar, tanto os processos de abertura, reconhecimento e funcionamento das IES, como, no âmbito económico, a observar as regras de influência política e de poder legitimado.

Esta investigação pretende entender a complexidade das questões atrás enunciadas e é motivada pela minha experiência profissional e pelo interesse de aprofundar o estudo sobre as relações de trabalho em Angola e, mais concretamente, sobre o trabalho docente no ensino superior privado. Assume-se à partida que as relações de trabalho docente se reconfiguram no contexto de uma economia de mercado guiadas pela lógica de contratação flexível de docentes², embora inseridas numa matriz estatal e política de características muito particulares e marcadas pelo autoritarismo do Estado.

Com o passar do tempo, o trabalho docente na Universidade Privada (UPr) foi suscitando dúvidas em relação: a estabilidade salarial, a estabilidade laboral, a garantia dos direitos de trabalho, as possibilidades de organização sindical, entre outros aspetos. Aos poucos tornou-se indubitável que o trabalho, aparentemente atrativo pelos valores financeiros auferidos (pagamentos por hora/aula), prestado por docentes liberais, mais do que melhorias das condições financeiras, significava uma forma de enquadrar-se num conjunto de relações de trabalho flexível sem

¹ Até ao ano de 2000 Angola havia acumulado um número considerável de pessoas que tinham concluído o ensino médio durante os 25 anos anteriores, mas sem muitas possibilidades para ingressar no ensino superior por falta de instituições deste nível. A procura pelo diploma superior justificava assim o investimento privado no ensino.

² Raras são as universidades privadas que nasceram tendo um corpo docente efetivo e boa parte dos docentes que acorriam a estas universidades já trabalhavam na universidade pública. Trabalhar nas universidades privadas era visto por docentes efetivos na função pública como uma questão de “colaboração”. Aos poucos foi aumentando o número de docentes tanto nacionais como estrangeiros (Cuba, Brasil e Portugal) que não tinham uma relação laboral com o ESPu.

garantia de estabilidade ao mesmo tempo que transformava o docente num prestador de serviço sem vínculo de permanência.

Até 2014, antes da grande depreciação da moeda nacional (Kwanza), os docentes auferiam em média, por hora/aula: 3.500,00Kz; 4.000,00Kz 5.000,00 K³ para Licenciado, Mestre, e Doutor, respetivamente. Aquelas condições contratuais flexíveis estavam marcadas por vários aspetos: a) o docente somente auferia ordenados quando leciona, ou seja, a remuneração efetiva do docente está indexada ao número de horas em sala de aula; b) não obstante tratar-se de um trabalho sem garantias de direitos laborais, aos docentes colaboradores, é descontado o Imposto sobre o Rendimento de Trabalho (IRT); c) o trabalho docente colaborador obriga o professor a procurar acumular maior carga horária dando aulas em duas ou mais IES, para alcançar o salário «satisfatório» que lhe permita sobreviver o ano todo porque quando as aulas terminam não tem salários.

O docente universitário ao assumir-se como “docente colaborador”⁴ demonstra uma posição de afastamento, ao mesmo tempo que a instituição se desvincula da responsabilidade de garantir direitos de trabalho. O colaborador é um sujeito que presta serviço, é um profissional independente, não está comprometido com a instituição e não é docente efetivo. A condição do colaborador docente, por um lado, consolida indiretamente a desvalorização profissional docente ao colocá-lo numa condição contratual precária que o obriga a lutar por uma carga horária maior em sala de aula, por outro, condiciona a relação profissional independente vs condições na prestação de serviço às IES vs demanda estudantil. O profissional independente precisa ter domínio de várias disciplinas e desenvolver diferentes competências para se manter em condições de prestar serviços às IES uma vez que estas estão sujeitas a demanda estudantil. Por força da demanda a IES pode, a qualquer momento, abrir ou fechar cursos, mudar ou extinguir determinadas disciplinas do plano curricular.

A flexibilidade profissional docente pode ser uma ilusão, se faz transparecer a ideia de uma independência e autonomia profissional dos docentes, quando na verdade, consolida a dependência efetiva, colocando o docente numa condição

³ Até aquela data EU1,00 equivalia aproximadamente 100,00Kz, e 5000,00Kz correspondia a EU50,00.

⁴ A condição de colaborador não permite, facilmente, os docentes organizarem-se para negociar seus interesses com a instituição de ensino superior.

vulnerável e de risco (remuneração efetiva do docente intermitente e dependente da carga horária); leva o docente a ficar sem proteção sindical uma vez que o Sindicato Nacional dos Professores do Ensino Superior (SINPES) está mais apreensivo com os docentes efetivos da função pública⁵ do que com os docentes colaboradores; coloca os docentes numa condição de trabalho sem proteção jurídico-laboral. Podemos caracterizar a flexibilidade precária: pelas constantes mudanças de empregos, maioritariamente precários, com grande “mobilidade lateral”; por se tratar de um trabalho pobre em conteúdo tende a reduzir o “uso das qualificações e a aprendizagem no trabalho” (Kovács, 2006:33); por ser um tipo de trabalho que não garante espaços de negociação entre empregador e empregado; pelo fato da instabilidade dar-se no médio e longo prazo. Para ser percebida, o investigador necessita olhar além do tempo imediato em que ocorrem as relações de trabalho. É um trabalho com “forte probabilidade de um percurso marcado pela precariedade e ameaça de desemprego no que se refere às perspetivas profissionais” (Kovács, 2006:33).

Ao colocar no título *constâncias e metamorfoses* pretende-se:

- a) mostrar o aspeto contínuo presente nas relações de trabalho, isto é, as relações de poder subjacente à relação empregado/empregador (normas, hierarquia, contexto e a ideologia que envolve a relação de trabalho num sistema de Estado centralista);
- b) compreender as mudanças que ocorrem nas relações de trabalho, sem perder a sua especificidade. A flexibilização do trabalho docente em Angola é fruto das ações e conceções do Estado em relação ao mercado, uma forma de atender aos seus interesses e aos do setor privado.

O foco deste estudo é a flexibilização do trabalho profissional docente no ESPr, a organização da relação de trabalho, a questão salarial (hora/aula) e hierárquica, as qualificações necessárias ao exercício da atividade docente, os critérios e as oportunidades de progressão na carreira. Trata-se de uma relação de

⁵⁵ O SINPES está mais voltado às instituições de ensino superior público e focado nos professores efetivos porque, diferente da sua direção geral, os representantes em cada IESPu estão inseridos na estrutura burocrática administrativa. O representante, de cada IES recebe os mesmos benefícios como um chefe de repartição de um determinado departamento. Tal possibilita ao regime político ter o controlo dos responsáveis sindicais que, por sinal, as vezes são em simultâneo, também afiliados ao partido no poder.

trabalho que difere do modelo fordista pois se aproxima ao modelo de trabalho flexível (Polanyi⁶, 1957; Boyer⁷, 1999). Este ajusta as tarefas, os tempos de trabalho e os níveis de proteção social às suas formas de organização e distribuição de trabalho ao mesmo tempo que procura “apreender as alterações relativas às condições de emprego e de trabalho, compreendendo a capacidade de ajustar e alterar os modos de recrutamento, contratação e remuneração” (Casaca, 2014:35).

Os «docentes colaboradores» formam um grupo dentro de uma categoria profissional ampla (professores). Não se confunde com a ideia de classe, de Marx⁸, – grupo organizado com a consciência de classe, ou ainda como uma classe para si, tal como podemos perceber das análises de classe feita por Wright (1981; 2013) e Estanque (1988; 2000). Nestes a “vocação de uma classe para a dominação” (Lukács, 2003:144) exprime a possibilidade de impor seus interesses de forma organizada e levar a sociedade a funcionar conforme os interesses de classe.

Entende-se que, “embora alguém possa aceitar ser «dominado» ou «oprimido», ninguém tem um interesse objetivo em ser «explorado»” (Wright *apud* Estanque & Mendes, 1988:22). Os docentes colaboradores são profissionais com formação superior que se submetem a uma lógica de trabalho pautada pela dominação, exploração e flexibilização laboral. Estabelecem vínculos laborais motivados pela busca de melhores condições de vida material. Não formam uma «classe» vocacionada a lutar por um conjunto de meios para a organização da sociedade conforme seus interesses. Tal ideal está associado ao grupo detentor do

⁶ Karl Polanyi, historiador, filósofo e economista húngaro, na sua obra “*A grande transformação*” (*The Great Transformation*), inicialmente publicada em 1944, mostra como se deram as convulsões sociais e políticas com a ascensão da economia de mercado que de uma forma geral altera substancialmente as relações de trabalho e as condições sociais. As transformações económicas alteraram a dinâmica racional do sistema produtivo e obrigou o ser humano a ajustar-se a economia de mercado.

⁷ Robert Boyer, economista francês, analisa as transformações pelas quais passam os sistemas económicos. Mostra no seu artigo “*Estado, mercado e desenvolvimento: uma nova síntese para o século XXI*”, que durante muito tempo a experiência mostrou que a “estratégia «só Estado» conduz ao impasse, e que a estratégia «só mercado» encontra limitações evidentes no que tange ao trabalho (desemprego e desigualdade), às finanças (papel potencialmente desestabilizador da especulação) ou, ainda ao meio ambiente (necessidade de normas coletivas)” (Boyer, 1999:20).

⁸ Segundo Wright (2013), quando se fala em “consciência de classe” remetendo a análise ao pensamento de Marx notam-se duas maneiras diferentes de entender aquela expressão: por um lado encontram-se teóricos que entendem consciência de classe como “uma característica hipotética ou atribuída a classes enquanto entidades coletivas”, e por outro encontram-se teóricos cujo entendimento remete a “um atributo concreto de indivíduos humanos como membros de classes” (Wright, 2013:252). Para maior aprofundamento da análise da primeira posição dos teóricos aqui apontado se pode consultar a obra de Georg Lukács (*História e Consciência de Classe: estudos sobre a dialética marxista*, 2003).

capital económico-financieiro, entre os quais se situam alguns detentores das universidades privadas angolanas. Esta é uma elite (detentora do capital económico-financieiro que assumiu a condição dominante) que sustenta o Estado autoritário e a concentração de poderes, os seus interesses económicos e políticos prologam-se no espaço de ESPr.

Este estudo está focado em três atores principais: a) Estado – detentor do poder e responsável pela regulação de procedimentos das relações de trabalho. Entende-se que as concessões por ele feitas ao longo do tempo respondem aos seus interesses e quanto menos aos interesses do mercado (global ou local); b) entidades empregadoras, universidades privadas – pautam-se por critérios substantivos tendo em conta as normas de procedimentos; c) os trabalhadores (docentes) e sindicatos (SINPES) – cujos interesses estão condicionados pelos do Estado e das entidades empregadoras. Maior ou menor influência destes depende da capacidade organizativa, mas também, das ambiguidades, participações, vulnerabilidades da democracia (Freire, 2015), da abertura e concessões que o Estado está disposto a fazer e, desta forma, legitimar as suas ações, interesses e manter o seu poder (Santos, 2003).

1.1. Natureza do estudo e questão de partida

As dinâmicas da economia global incidem em diferentes latitudes, de forma direta ou indireta, mesmo quando se trata de novas nações independentes, como é o caso de Angola. Daí a necessidade de fazer referência ao processo de transformação mais geral, embora sabendo das especificidades do presente trabalho cujo foco é o contexto angolano.

A nível internacional, o trabalho temporário é um fenómeno social abrangente, resulta da economia de mercado global (liberalismo), cujas relações de trabalho se caracterizam pela temporalidade curta e esvaziamento de direitos. A atividade docente, inserida num campo vasto do trabalho humano e, portanto, das relações laborais e sociais é hoje um fenómeno ainda em processo de mutação que resulta das novas formas de organização do trabalho, do enquadramento dos profissionais e da lógica de estruturação das relações de produção social.

Perante os impactos da globalização neoliberal, tem sido frequente, nas últimas décadas, ocorrerem mudanças na conceção política e jurídica das relações

laborais. Sob forte influência do paradigma económico neoliberal as relações entre o Estado, a comunidade e o mercado não só se têm tornado mais complexas como também tendem a configurarem-se de modo a sobrepor-se o interesse privado ao da comunidade e do Estado (Polanyi, 2000; Santos, 1985, 2003; Sennett, 2006, 2009; Hyman, 1994, 2002). As alterações feitas geraram a tensão social e laboral: o trabalhador assistiu à redução do tempo e dos direitos, a desresponsabilização do Estado e o aumento da incerteza. A filosofia do individualismo permeou a sociedade e se impôs como regra a seguir – cada um deve lutar pela sua independência pois a liberdade conquistada no cômputo geral, equivale, em última análise, a liberdade individual. Esta «nova» filosofia coloca-nos numa dinâmica diferente na medida em que se transita da “descolectivização” para a dinâmica da “reindividualização” (Castel, 2010:24). A ideia de trabalho coletivo ou trabalho como mecanismo de integração social extingue-se para dar espaço a sociedade dos indivíduos de que fala Elias (1993), ou seja, a sociedade do risco estimula de forma sinuosa, o individualismo, gerando a necessidade de mais segurança, mesmo quando esta colide com a liberdade (Chavance, 2012; Beck, 2015).

Por isso esta investigação visa questionar até que ponto ainda se pode falar de trabalho como fator de integração social quando a ideia de comunidade enfraquece. Ao longo da história da humanidade, em especial a partir do século XIX, o trabalho começou a desempenhar o papel de integração social. As sociedades modernas mostraram que as pessoas, cada vez mais, vivem sob a dependência da condição salarial e a melhoria desta condição resulta de lutas entre empregados e empregadores. Porém a conquista da dignidade no trabalho assalariado não dependeu de “uma evolução paulatina e harmoniosa, antes pelo contrário decorreu sob o signo da conflitualidade e das lutas sociais protagonizadas” (Estanque, 2012:337). O rumo das novas dinâmicas económicas e laborais não só procura incorporar nas suas estruturas burocráticas, as organizações dos trabalhadores (a exemplo dos sindicatos) como também, a medida em que as assimila reconfigura as garantias de proteção laboral, reforça a emancipação do indivíduo profissional sobre o grupo, desarticula as tentativas de organização. Estamos, no dizer de Castel (2010) referindo-se a Europa, a sair da sociedade que viveu dos benefícios da luta pela condição laboral e salarial para entrar de facto na sociedade de indivíduos. Mas importa sublinhar que esse modelo

(fordista) de relações laborais e diálogo social apenas vigorou em alguns países mais avançados do Ocidente.

A experiência vivida pela Europa Ocidental, do primado do Estado social sobre o mercado, deve-se ao entendimento de que, apesar de a terra, o trabalho e o dinheiro fazerem parte da economia de um país, estes elementos não deveriam ser tratados como mercadorias sob o risco de desmoronar as balizas que suportam a coesão social (Polanyi, 2000). As mudanças que contribuíram para a consolidação do Estado social resultaram do movimento sindical, isto é, do “trabalho de organização, mobilização e de luta” (Estanque, 2012:338) de trabalhadores por melhores condições de vida laboral.

A recente experiência profissional que tive em Angola, no ensino superior privado (2007ss) e público (2011ss) reforçou o interesse de estudar as relações e condições laborais nas IESPr do país (contrato de trabalho, segurança laboral, tempo de trabalho e remuneração). Não obstante ser mais comum falar de precariedade na indústria ou em setores de serviço, o trabalho docente colaborador também expressa os efeitos do paradigma da economia «neoliberal» – flexibilização laboral, pagamentos hora/aula e desvinculação institucional docente, com a particularidade de ser um país onde os interesses privados, da elite política e económica, tendem a sobrepor-se aos interesses públicos.

No contexto da economia capitalista global o discurso dominante na sociedade angolana abriu espaços para a afirmação do discurso de valorização profissional, crescimento económico, mas também criou condições para a extração da «mais-valia» com as novas políticas a regular o trabalho. A Lei Geral de Trabalho (LGT), depois de 2002 fomentou a reestruturação das relações laborais, a privatização dos setores chave como a educação, e por outro, procurou subordinar a força de trabalho (trabalhadores) e neutralizar os mecanismos de luta e oposição à nova lei laboral. Com efeito, perante uma realidade marcada pela cultura autoritária e ausência de democracia efetiva, as condições de exercício da cidadania permaneceram muito escassas, se não mesmo impossíveis. Assim, 2002 a 2016 foi um período caracterizado pelo individualismo em detrimento do coletivo ao mesmo tempo que asfixiou a possibilidade de luta coletiva por melhores condições de trabalho, pondo à tona as contradições políticas e as ineficiências da gestão pública enquanto os argumentos anteriormente utilizados para justificar o não desenvolvimento de Angola estavam cada vez mais desprovidos de conteúdos.

A precarização das condições de trabalho e do emprego docente aumentou na medida em que as IESPr reproduziam, uma após outra, a política de contratos de trabalho com o foco na sala de aula (ensino) e menos na investigação, na extensão e no acompanhamento estudantil. A preocupação de conter os gastos para garantir maior lucro na IESPr passou a determinar a forma de contratação docente (colaborador)⁹.

A questão de partida que orienta esta investigação é então a seguinte:

- a) Em que medida a ausência de normas reguladoras das Instituições de Ensino Superior Privadas (IESPr), foi propícia para elas se estruturarem de acordo com a «política mercantil» pautando-se num sistema de favoritismo ou consentimento do poder de Estado? Em que assentam as motivações dos docentes para trabalhar no ensino superior? Que condições de trabalho as IESPr disponibilizam aos docentes?

Estudar as ações do Estado angolano, isto é, a abertura para a economia de mercado e conseqüentemente as concessões feitas para atender a pressão do sector privado, é fundamental, pois, é a partir das ações daquele que as universidades adotaram políticas que regem as relações e contratos de trabalho flexível (sem garantias, estabilidade laboral, carreira profissional e segurança social¹⁰ (INSS), não obstante, àqueles docentes, cobrar-se o IRT.

1.2. Objetivos da investigação

Com este estudo queremos responder às questões levantadas em torno do fenómeno social em causa: o trabalho docente colaborador em Angola. A escolha da IESPr resulta do facto de esta instituição incluir no seu discurso e práticas laborais aspetos que caracterizam o contexto de um mercado paralelo de oportunidades seletivas ao mesmo tempo que expressa, do ponto de vista

⁹ No ESPu abriu-se cursos pós-laborais, assegurados também por docentes colaboradores, com contrato de trabalho semestral ou anual (março a julho, 1º. Semestre; agosto a dezembro, 2º. Semestre). O salário auferido corresponde ao total de horas/aulas trabalhadas.

¹⁰ Direitos sociais indica o conjunto de garantias “jurídico-laborais” que contribuem para a estabilidade do trabalhador. Standing (2014a) apresenta sete “formas de garantia e segurança de trabalho”: 1) a segurança de renda; 2) a segurança no emprego; 3) a segurança de vínculo de trabalho; 4) a garantia de reprodução de habilidade; 5) a garantia de renda; 6) a garantia de mercado de trabalho; e 7) a segurança do trabalho. A falta da garantia destes direitos mostra a fragilidade do sistema jurídico-laboral e cria, indiretamente, um problema social.

formativo, a continuidade de uma política de formação superior, não alternativa face aos objetivos nacionais formalmente traçados para o ensino superior: a “formação de quadros e técnicos de alto nível, a promoção e a realização da investigação científica e da extensão universitária” (art.º 61 da Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino, LBSEE, n.º 17/16). Aquele objetivo contrasta com a política de enquadramento docente e organização laboral.

No presente trabalho estabeleceram-se dois Objetivos Gerais (OG1 e OG2) e três Objetivos Específicos (OE1, OE2 e OE3):

(OG1) Estudar as relações laborais que tendem a configurar-se em Angola, desde a década de noventa, a partir da política geral de trabalho baseada no autoritarismo estatal e sobreposição de interesses entre o público e o privado;

(OG2) Saber da existência ou ausência de uma política nacional de desenvolvimento do ensino superior e desenvolvimento científico-tecnológico e localizar e analisar os limites que a política de ensino superior apresenta.

(OE1) Estudar o processo de flexibilização do trabalho profissional docente no ensino superior privado, a organização da relação de trabalho, o contrato laboral existente (hora/aula), as qualificações necessárias para o exercício da atividade docente, os critérios e as oportunidades de progressão na carreira e o vínculo de docentes com o sindicato de professores (SINPES);

(OE2) Demonstrar em que medida o surgimento das universidades privadas responde a uma oportunidade económica de mercado e flexibilização laboral/profissional; e como aquela oportunidade se comutou dando lugar ao processo de precarização da relação de trabalho docente universitário em Angola;

(OE3) Demonstrar em que medida a falta de proteção jurídico-laboral¹¹ (vínculo de trabalho) e de segurança social para os docentes

¹¹ Diploma Legislativo n.º 2827/57; Lei n.º 06/81; Decreto executivo n.º 30/90; o Despacho n.º 74/90; a Lei Geral de trabalho (LGT), Lei n.º 2/00; a Lei geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), lei n.º 35/14 (anexa a lei n.º 2/00); Lei Geral do Trabalho, Lei n.º 7/15.

colaboradores, se traduz numa oportunidade lucrativa para as IESPr e, conseqüentemente, na ausência da produção científica e qualidade educacional.

Apesar de a IES não trabalhar com um produto igual ao de uma empresa ou indústria, o ensino, ela lida com um número considerável de trabalhadores dos quais destacamos os docentes, indivíduos que prestam serviço, motivados por, entre outros aspetos, uma relação profissional assalariada e pelo fato das IESPr terem como objetivo primordial a obtenção de lucro mediante a prestação de serviço de ensino (formar profissionais de nível superior). É uma investigação que pode contribuir para o entendimento de processos de estruturação, organização e funcionamento do sistema de ensino superior em Angola, compreender as relações de trabalho, de emprego e contratuais docentes ao mesmo tempo que mostra a transformação de uma profissão – de trabalhador com conhecimento (*status*) a prestador de serviço (profissional sem vínculo laboral).

1.3. Estrutura do trabalho

O trabalho está estruturado da seguinte forma: 1– Introdução geral; 2– Relações de trabalho e flexibilidade: enquadramento geral; 3 – Natureza do Estado angolano; 4 – Metodologia, técnicas de procedimento e hipóteses; 5 – Ensino superior em Angola: enquadramento histórico; 6 – Ensino superior público/privado: formação e mercado; 7 – Políticas laborais e relações de trabalho em Angola; 8 – Docentes das IES privadas: caracterização geral; 9 – Contrato de trabalho nas IESPr, carreira e segurança laboral; 10 – Ambiente de trabalho, motivação e apreciação docente; 11 – Sindicato Nacional de Professores do Ensino Superior (SINPES): interesses político-económicos e participação docente; 12 – Conclusão geral.

2 – Relações de trabalho e flexibilidade: enquadramento geral

2.1. Introdução

O presente capítulo está repartido em duas grandes partes:

a) Relações de trabalho: transformações, mudanças e permanências – trata do trabalho como tal e do mercado de trabalho assim como das configurações que tendem a tomar no atual contexto as relações laborais, os novos regulamentos de emprego e o acentuado processo de redimensionamento empresarial. Apresenta as transformações e as mudanças nos processos de trabalho e a permanência do trabalhador e do capital como elementos chaves das relações laborais. É notável que, apesar de haver alterações na organização da relação laboral, mantém-se a força de trabalho (agora diversificada – homens e máquinas) e aqueles que vivem da força de trabalho de outros (detentores da riqueza).

b) Flexibilidade e trabalho – trata das correntes da flexibilidade, das modalidades da flexibilidade, da flexibilidade na organização do trabalho e da flexibilidade e segurança no mercado de trabalho. Analisa as principais correntes da flexibilidade e as grandes mudanças que ocorrem na organização do trabalho, na economia capitalista, as práticas flexíveis na forma vertical (estrutural) e horizontal (recursos humanos/relações laborais). Procura ainda mostrar como a flexibilidade está cada vez mais omnipresente na gestão das relações laborais, nos recursos humanos e na planificação estratégica das empresas para a sobrevivência no mercado de trabalho.

A flexibilização, no mundo do trabalho, tem sido um processo de direcionamento dos regulamentos e das relações de trabalho que visa permitir mudanças rápidas nas formas tradicionais de controlo da relação de trabalho. Contrasta com os direitos e garantias de trabalho alcançados pelos trabalhadores, pois ao realizar continuamente alterações no modelo de gestão dos recursos humanos, com intuito de adequar-se à economia global e assegurar maior rentabilidade empresarial, desfaz as garantias tradicionais e muda as condições de trabalho, realiza a substituição de funcionários ou, simplesmente, dispensa através de cortes de postos de trabalho.

O desemprego que resulta das novas medidas de organização das relações de trabalho e do enquadramento dos trabalhadores, contribui no aumento de protestos sociais, na vulnerabilidade laboral e no isolamento social, pois pelo desemprego os indivíduos se vêm afastados dos espaços cujo acesso passa pela obtenção de condições materiais (económicas) que dependem do trabalho.

Profissionais de diferentes setores produtivos têm enfrentado dificuldades ao articular as lutas pelo direito de trabalho, na forma tradicional proposta por Marx, como uma classe unida pelo simples fato de serem trabalhadores. Entre os profissionais, estão aqueles que possuem condições laborais mais favoráveis e aqueles que estão em condições precárias de trabalho. A economia de mercado foi o fermento para a inclusão ao «proletariado moderno» dos serviços temporários, os *part-times*, e quiçá o trabalho docente colaborador que caracterizam o atual contexto de trabalho profissional precário.

A flexibilidade se contrapõe a forma tradicional da relação de trabalho onde o trabalhador, por via da venda da sua força (física ou intelectual) de trabalho obtinha os benefícios decorrentes da sua condição (Holzmann & Piccinini 2011:196). No trabalho temporário o empregado precisa, continuamente, adaptar-se ao ritmo de funcionamento da economia global mediante a obtenção de novas formações que permitem atuações profissionais diferenciadas. O impacto da flexibilização depende do contexto económico, social, cultural e político de cada país e das formas de organização dos trabalhadores nas negociações das condições de trabalho. O papel do Estado, em cada país, tem sido determinante quando por via da lei de trabalho assegura e garante o equilíbrio entre os interesses dos empregadores e dos empregados.

2.2. Relações de trabalho: transformações, mudanças e permanências

Ao tratar das relações de trabalho procuramos os aspetos centrais que norteiam a discussão: o “carácter da regulação do emprego, a natureza dos mercados de trabalho e a relação entre *status* e contrato” (Hyman, 2002:7). Mais do que uma discussão internacional ou global ela é, fundamentalmente, uma análise de carácter nacional pois a regulação da relação laboral e a política de execução da mesma é de âmbito nacional. Diferente das políticas nacionais de trabalho (regulação da relação laboral) as empresas internacionais ou

transnacionais procuram uma política da relação laboral que não dependa, em exclusivo, do Estado nacional. O fato de elas procurarem posicionar-se acima do Estado obriga este a repensar o seu posicionamento em matéria de política da regulamentação laboral. A relação laboral articulada entre o “emprego estruturado pelas dinâmicas do mercado e a regulação social mais lata” (Hyman, 2002:7) passou a caracterizar-se pela tensão entre os princípios do *status* e do contrato.

Os estudos das relações de trabalho¹² remontam ao final do século XIX, e mais concretamente a partir de Sidney James Webb e Martha Beatrice Potter Webb. Casal britânico, pioneiros nos estudos sobre as ações sindicais e as relações de trabalho. Na obra intitulada «Democracia Industrial» (*Industrial Democracy, 1897*), aquele casal compreendia o “sindicato como uma associação permanente de assalariados com o objetivo de manter ou melhorar as suas condições de emprego” (Cerdeira, 2014:381). A relação laboral tem sido marcada pelo conflito pois tem na base a luta antagónica cujos interesses, entre trabalhadores e empregadores, podem apontar para linhas diferentes (Chomsky, 2000; 2003a). É na relação de luta que se faz necessário o trabalho sindical mediante o qual se negocia as condições de trabalho. Sendo o sindicato um grupo de pressão pode contribuir significativamente na elaboração das políticas de trabalho – direitos de trabalho.

É a partir da década de sessenta que se dá a incorporação dos trabalhos do casal Webb através das correntes “pluralistas” (Flanders, 1968; Fox, 1975; e Clegg, 1975) e “institucionalistas” (Commons¹³, 1934 e Perlman, 1962). A primeira reconhece que há vários “tipos de interesses em conflito nos contextos de trabalho, ainda que suscetíveis de serem consensualizados por via da elaboração de normas

¹² Desde o surgimento da sociologia, século XVIII, se nota a preocupação com as transformações das relações de produção da indústria e o desenvolvimento do capitalismo – compreender as dinâmicas sociais, culturais, económicas e políticas. Mais do que uma sociologia especializada, do trabalho (teorização das relações de trabalho), o foco era a teorização da sociedade.

¹³ Sobre o institucionalismo económico vários autores se destacam: Commons (1934) com os seus dois volumes da sua obra “Institutional Economics”. Geoffrey M. Hodgson diz que o “institucionalismo económico” se refere ao movimento que se inspirou inicialmente nos estudos de Thorstein Veblen (1857-1929), John Rogers Commons (1862-1945), Wesley Mithell (1874-1948) e John Maurice Clark (1884-1963). Tratou-se de um momento com forte influência na academia americana, fundamentalmente nos anos de 1920 a 1930 (Hodgson, 2007:462). A partir dos anos 1975 outros autores como Mancur Olson, Oliver Williamson, Richard Posner, têm pensado no “novo institucionalismo económico”. Trata-se de uma abordagem teórica que mais se aproxima da economia que predominou depois da segunda guerra mundial e difere das análises que Hodgson (2007) faz sobre o atual institucionalismo económico.

coletivas, ou seja, pela negociação coletiva” (Cerdeira, 2014:382) enquanto a segunda teoria atribui “um papel importante às instituições e às normas na determinação dos salários e das condições de emprego” (Cerdeira, 2014:382).

As duas teorias distanciam-se das económicas que se fundamentam na flexibilização laboral e defendem ser necessário pensar os salários a partir da «lei da oferta» de trabalho e da sua procura. A flexibilização salarial é considerada como a lei laboral e se justifica pela variação do mercado e rendimento empresarial.

Enquanto as teorias das relações laborais apontam para uma compreensão da empresa numa perspetiva interdisciplinar que envolve aspetos económicos, direitos e políticas de trabalho, as teorias de recursos humanos, que se manifestaram ao final da década de setenta, focalizam nas suas análises, o sujeito singular numa perspetiva psicológica para compreender os comportamentos dos trabalhadores a partir das relações construídas na empresa. A corrente das relações humanas está focada no conflito interindividual enquanto a corrente das relações laborais está interessada na compreensão do conflito coletivo (Cerdeira, 2014).

Os estudos sobre relações de trabalho também têm merecido a atenção de teóricos como Dunlop (1958); Salamon (1998); e Kaufman (2004). Dunlop (1958), teórico de referência na análise sistémica das relações de trabalho no contexto anglo-americano, demonstra como funcionam as relações de emprego assalariado a partir do contexto, dos atores, das teias de normas e da ideologia do sistema de trabalho. Esta última está associada às configurações de poder que se dão de acordo com o contexto político e económico de cada país. A atuação dos atores dá-se conforme a hierarquia de trabalhadores, administradores e de agências especializadas. Maior ou menor margem de influência dos trabalhadores ou administradores, nas negociações (coletivas/sindicatos) depende do grau de abertura do Estado, que detém o poder de impor e regular as relações de trabalho.

Certamente, a interação entre os atores depende da relação de poder que se estabelece entre trabalhadores, empregadores e o Estado, mas é o contexto que desempenha o papel chave: o contexto tecnológico que dita as características do tipo de força de trabalho a empregar e o contexto dos mercados que determina as condições financeiras e as “características da força de trabalho [...] técnicas, culturais, religiosas, nível de instrução e qualificação” (Dunlop, *apud*, Horn; Cotanda; e Pichler, 2011:17). As relações de trabalho estabelecem-se tendo em

conta as normas de procedimento, que no entender de vários teóricos é o Estado que assume o protagonismo, enquanto entidade detentora do poder legislativo, e as normas substantivas que, segundo Dunlop (1958), estão relacionadas aos salários, obrigações dos trabalhos em relação as entidades empregadoras.

De uma forma geral e sintética as análises teóricas sobre as relações de trabalho podem agrupar-se em cinco linhas de abordagens, não havendo por isso, uma que se mostre como “única teoria integradora” (Costa, 2013:136): abordagens sistêmicas; abordagens marxistas com referência a Marx e Engels; abordagens económicas centradas na questão da escolha e cálculo racional; teorias da ação em que se coloca a “ênfase nas relações entre atores, nas respostas individuais às situações de relações de trabalho” (Costa, 2013:139); abordagens institucionalistas cujo foco está nas instituições, relações de poder que envolvem essencialmente interesses antagónicos (Dahrendorf, 1982).

2.2.1. Metamorfoses nas relações de trabalho

Com a globalização o trabalho é cada vez mais metamorfoseado alterando significativamente os regulamentos das relações laborais. Os trabalhadores têm sido forçados a adaptarem-se às novas conceções empresariais e códigos de trabalho. Com as mutações do trabalho, o trabalhador não deixa de existir como tal, uma vez que as máquinas requerem ainda a presença humana, o que de fato está a ocorrer é um processo de transformação do processo de trabalho.

A revolução tecnológica tem sido vista como a que proporcionaria um futuro sem trabalho. O ponto-chave do debate é entender as mudanças, historicamente conhecidas, como o motor da alteração do trabalho e do emprego. “A tecnologia é assumida como uma variável exógena, alheia às escolhas políticas que determinam o rumo futuro das sociedades” (Silva; Hespanha; Teles; Caldas, 2017:20). Uma «Quarta Revolução Industrial» marcada essencialmente pela robotização e pela Inteligência Artificial aperfeiçoada estaria na base de um provável fim do trabalho. Espera-se do mundo digital avanços que colocariam em questão o trabalho tradicionalmente conhecido (Brynjolfsson e McAfee, 2014; Ford, 2016). Em síntese: se para uns as inovações tecnológicas contribuem para um provável fim do trabalho, para outros a falta de inovação tecnológica é responsável pela destruição

do emprego, outros vêm o “fim do emprego assalariado (e da empresa) pela economia colaborativa” (Silva; Hespanha; Teles; Caldas, 2017:20).

Apesar de alguns estudos apontarem para o fim do trabalho, perspetivando com isso a completa maquinação do mesmo, o que tende a predominar é o processo contínuo de mutações no mundo do trabalho sem com isso haver provas de crescimento económico, nos países desenvolvidos, que coloque em questão o trabalho e o emprego. Se pode atribuir às variações dos ciclos económicos, a diminuição do emprego e não necessariamente o fim do trabalho. Não há exatamente uma desregulamentação do trabalho – entendido aqui como ausência de regulamento – há sim novos regulamentos, uma forma diferente de compreender o trabalho. O mercado capitalista não funciona sem uma base de princípios, um conjunto de regulamentos que torna possível seu processo produtivo. Se se pode falar em desregulamentação tal se aplica a ação do Estado, ou seja, é o Estado-social enquanto protetor e defensor do trabalhador que cede aos interesses dos grandes capitais, passando a regular não mais a favor do trabalho mais sim invertendo a pirâmide. Primeiro estão os interesses dos grandes capitais e em segundo dos trabalhadores. A estes cabe mais conformar-se do que determinar.

Em síntese os aspetos (tendências) que caracterizam o processo de mutação do trabalho e a forma que está a ter no século XXI são: se por um lado está a constante retração da lógica de produção taylorista e fordista devido ao enquadramento de novas tecnologias e a diminuição da mão-de-obra, por outro, a diminuição de trabalhadores não é fruto da ausência de regulamentos, mas sim da existência de regulamentos de trabalho não favoráveis para o trabalhador, que agora transita para o segundo plano, mas a favor dos interesses dos grandes capitais. Os trabalhadores vêm-se desamparados pelo Estado e pelo jurídico.

As mutações na produção interferem na vida dos trabalhadores que continuam na antiga lógica de trabalho estável do modelo taylorista e fordista. O sistema de produção enxuta do sistema capitalista bem como a flexibilização laboral e dos espaços de produção mostram o rompimento do toyotismo com o taylorismo e fordismo e do trabalho estável.

O trabalho por meio período (*part-time*) está a conhecer novas configurações. Se antes era sobretudo para aquela camada da população em formação, como o caso do trabalhador estagiário ou ainda para estrangeiros e imigrantes, a exemplo dos “*gastarbeiters* na Alemanha, o *lavoronero* na Itália, os

chicanos nos EUA, os *dekasseguis* no Japão” (Antunes & Alves, 2004:337), ou ainda o caso de trabalhadores chineses e vietnamitas nas obras de construção e calçadas em Angola, agora o trabalho temporário é extensivo à toda população trabalhadora que se via segura no modelo taylorista e fordista. Com o toyotismo os profissionais estáveis vêm suas especialidades a desaparecer e são agora obrigados a juntar-se aos chamados serviços precários. O trabalho informal levado a cabo pelo capitalismo transnacional amplia o terceiro setor e diversifica suas áreas de atuação. A informalidade laboral é uma via através do qual a terceirização e a precarização podem difundir-se de forma vertical e horizontal aos trabalhadores.

Com o aumento do trabalho do terceiro setor este valoriza-se e aumenta a absorção da classe trabalhadora tradicional. É patente a valorização do setor de serviços, visto como produtivo e rentável economicamente, e tem alcançado consideráveis áreas assistenciais, voluntariados, filantrópicos e comunitários não obstante estes serviços estarem relacionado a um caráter altruísta e sem fins lucrativos, demonstram grande impacto no mercado económico e nas políticas laborais de Estado.

A exclusão laboral não se limita aqueles indivíduos cuja formação não permite enquadrar-se no mercado de trabalho, é extensiva aos técnicos profissionais formados, aos jovens, fruto da exclusão estrutural, aos trabalhadores idosos e não só, funcionários a partir de uma idade ainda ativa, na classe dos 45 anos. A preferência aos trabalhadores polivalentes é um dado interessante, atualmente, pois mostra-nos como esta polivalência está intimamente relacionada às mutações do próprio processo de trabalho capitalista e das dinâmicas de mercado de trabalho. A decadência do Estado-providência constitui uma das principais razões que empurra grande parte de trabalhadores ao trabalho do terceiro setor como forma de minimizar o desemprego. O terceiro setor enquadra “trabalhadores(as) que foram expulsos do mercado de trabalho formal e passam a desenvolver atividades não-lucrativas, não-mercantis, reintegrando-os” (Antunes & Alves, 2004:340). É uma forma destes trabalhadores, fora do trabalho formal, sentirem-se integrados a um trabalho (temporário e instável) útil socialmente.

A globalização do processo produtivo obriga os Estados a reverem suas leis de trabalho e a receberem um contingente de influências dos grandes capitais. Estes apostam numa flexibilização maior das leis laborais para viabilizarem suas políticas de trabalho e de contratação de trabalhadores e ter maior controlo das

fronteiras do trabalho em diferentes segmentos produtivos e contextos geográficos e políticos. Sendo o capital transnacional, com uma configuração mundial, os sistemas de produção em diferentes partes ou regiões do globo permitem maior controlo e domínio das ações dos trabalhadores na medida em que a sua ação vai além do âmbito nacional.

2.2.2. Transformações e permanências nas relações de trabalho

Desde a revolução industrial o trabalho tem passado por transformações que desencadeiam processos de reconfiguração do trabalho e das relações de produção. Do artesão ao trabalhador em situação precária, do trabalho domiciliar a manufatura, do proletariado ao assalariado há constantemente processos sociais significativos que criam relações sociais e económicas próprias em cada fase do mundo laboral.

Na indústria as transformações vão desde os instrumentos e tecnologias utilizadas na produção às políticas laborais adotadas. De facto, as relações de trabalho e os sistemas económicos não só são cada vez mais complexas como também, cada vez mais globais. Desempenham, socialmente, papel disciplinador pois é por via do trabalho e emprego que se acionam as condições de trabalho e respetivos direitos, a organização social do tempo de produção e estabelecem-se os estratos sociais com base nas categorias profissionais assentes no rendimento (riqueza/propriedade); nos recursos, educação e títulos que o indivíduo possui (prestígio); na autoridade ou lugar hierárquico (poder).

O trabalho é ainda a base da economia e, nesse sentido, o conjunto das instituições ligadas a produção e distribuição de bens e serviços forma o sistema económico (formal e informal). É certo que existem diferenças fundamentais entre as economias, formal e informal, e as economias, local e global, entre países em via de desenvolvimento e países desenvolvidos. Se nestes há maior poder industrial naqueles há tendência a predominar a agricultura (economias de subsistências). Entre os países há singularidades que distinguem uns dos outros: horas de trabalho; contrapartidas salariais pelo tempo de trabalho; possibilidades de progressão na carreira profissional; direito ao trabalho e a organização sindical dos trabalhadores. Enquanto nos países industrializados tende a predominar maior controlo sobre o sistema produtivo e cobrança de impostos para garantir maiores

receitas ao Estado, nos países menos industrializados pode haver menos controlo estatal, maior possibilidade de fuga ao fisco, existência de empresas clandestinas e mão-de-obra vulnerável.

Maior ou menor predominância da economia formal ou informal depende da capacidade de produção industrial e transformação e da capacidade do Estado que elabora as políticas económicas. Em Angola, apesar de a economia informal permitir a grande número da população sobreviver através do comércio, ela pode ser obstáculo às políticas económicas de Estado pois reduz a capacidade de atendimento às despesas públicas dada a insuficiência de recursos financeiros provenientes dos fiscos (Menezes, 2000).

A procura do trabalho não está sempre relacionada ao sentido atribuído (buscar melhores condições de vida), na prática pode não significar aquele intento. A história do trabalho forçado e trabalho livre, do trabalho mais remunerado e menos remunerado, ou do trabalho com possibilidade e garantia de direitos, *status* social e carreira, permite compreender as diferenças entre o trabalho em que não se observa as normas básicas do direito de trabalho, desprovido de sentido de humanismo (Morin, 2001; Standing, 2014a) e do trabalho em que há garantia dos direitos. Estes aspetos tornam o estudo das relações de trabalho complexo uma vez que exercem influências sobre a motivação dos trabalhadores, a satisfação social e a produção. O processo de organização do trabalho parece mais adequado quando oferece ao trabalhador condições para desenvolver suas competências e encontra espaço para o livre-arbítrio (Braverman, 1987; Morin, 2001).

As transformações complexas do processo de organização social do trabalho caracterizam a sociedade atual, assentem na economia especializada, tecnológica, flexível e global. O processo de mutação do trabalho pode levar os empresários a fazerem da indústria de produção ou de transformação assim como de serviços, seus pontos fulcrais de estudo e atuação para uma produção de bens e serviços (em massa) mais especializada. É neste sentido que Giddens (2013) diz que a sociedade moderna é caracterizada pela enorme “expansão da interdependência económica”¹⁴ (Giddens, 2013:1014).

¹⁴ O conceito de dependência económica tem sido redefinido para dar um novo entendimento: tanto os países importadores como os exportadores (pobres ou ricos) têm sido levados a ajustar suas políticas em função da dinâmica económica global capitalista. A globalização obriga os países dependentes a se redefinirem e as potências económicas a reverem suas políticas económicas. É neste sentido que podemos falar em interdependência pois, nela as “economias de diferentes

2.3. Flexibilidade e trabalho

A partir do momento em que se instalou a gestão toyotista nas empresas o sistema de organização e da produção ganhou outra dinâmica. As mudanças que ocorreram ao nível da macro e da microeconomia contribuíram substancialmente para o ajuste gradual e estrutural das empresas. As relações laborais mudaram consideravelmente, a partir das décadas de 60 e 70, quando o japonês Taiichi Ohno apresentou o novo modelo de produção que viria “superar” o modelo fordista e taylorista até então em vigor, em grande escala na Europa e América do Norte. A crise do capital, naquela época, contribuiu para que o toyotismo, rapidamente, se espalhasse como uma alternativa viável para a superação da crise. Diferente do modelo fordista e taylorista o novo modelo toyotista concentrou-se numa filosofia que consistia em produzir aquilo que de facto era necessário e desta forma reduzir o estoque, ao que se chamou de flexibilização da produção, mas também com um forte enfoque na diversificação de produtos, aliado a isso, o atendimento e correspondência a satisfação do consumidor. Tal filosofia levou a alteração das relações de trabalho uma vez que requeria trabalhador mais qualificado, participativo e polivalente para o exercício de diferentes atividades e funções.

Há dois aspetos por considerar na abordagem sobre o modelo toyotista: 1) a classificação dos desperdícios que ocorriam nas empresas montadoras fordistas e taylorista: a) a produção era feita sem se ter em conta a sua real necessidade, ou seja antes do tempo necessário; b) havia uma produção maior comparada às necessidades o que obrigava a um estoque maior; c) havia uma grande movimentação de trabalhadores (grupos maiores de trabalhadores); d) o tempo de espera era maior, tanto na produção como na distribuição dos produtos até chegar ao consumidor final; e) sistema complexo de transporte; f) sistema de estoque vasto de produtos; g) operações «desnecessárias» para o processo de manufaturação. 2) o toyotismo ao procurar superar os aspetos do fordismo e taylorismo concentrou sua filosofia na flexibilidade: a) uma produção flexível, pautada na necessidade, diminuindo consideravelmente o *stock*; b) automatização do processo produtivo para diminuir o índice de problemas que resultavam do fato de um indivíduo ter que

estágios de desenvolvimento têm seus destinos traçados ou determinados pela dinâmica dos capitais especulativos internacionais, sustentada num sistema de informações avançado, baseado em novas tecnologias cibernéticas e em inovações financeiras” (Menezes, 2000:381).

controlar várias máquinas e evitar problemas de funcionamento e presença de um elevado número de funcionários; c) o *Just-in-time*, ou seja, produzir na hora certa. A forte relação existente entre a necessidade do produto e a sua produção permitia articular a demanda com a produção (produzia-se artigos depois de vendidos ou com a certeza de venda); d) a inserção do cartão ou etiquetas (*Kanban*) aos produtos para tornar efetivo o modo *Just-in-time*; e) organização do trabalho em pequenos grupos (*team work*). Diferente do modelo fordista e taylorista, no toyotismo, os trabalhadores são orientados a trabalhar em grupos sob responsabilidade de um líder para otimizar o tempo necessário de execução de tarefa; f) a inserção do controlo da qualidade total.

O ponto-chave é responsabilizar os trabalhadores, nas etapas de produção, pela qualidade do produto para garantir maior satisfação do cliente e realizar a inspeção rigorosa dos produtos antes de serem postos a venda. Mas a qualidade total não se restringe aos produtos e a satisfação do cliente, é extensiva aos trabalhadores que são escolhidos minuciosamente e devem ser qualificados para o exercício das tarefas pelas quais foram contratadas. A flexibilidade contribuiu, assim, para maior desafio e disputa entre funcionários, alteração das relações entre trabalhadores e empregadores e alterações das regras laborais.

Nas décadas seguintes se tornou difícil pensar o cenário laboral e empresarial sem considerar a exigência imposta pela flexibilidade. De lá para cá as necessidades das políticas económicas – equilibrar as contas públicas, enfrentar as complexas influências e alterações económicas, responder a onda de especulação de investidores institucionais – têm obrigado muitos países a socorrer-se dos créditos do BM ou FMI. Tal necessidade coloca-os a pensar a flexibilidade não apenas como uma medida paliativa, mas como um elemento que se fez necessário e presente nas “estratégias das organizações” (Correia, 2013:11).

Os gestores de empresas têm procurado direcionar suas estratégias de trabalho a operações que garantem eficiência e capacidade de adaptação às mudanças económicas e laborais. Os gestores estão orientados a pensar sistemas de organização que permitam dar ênfase a flexibilidade ao mesmo tempo que procuram, nos seus colaboradores, um desempenho favorável a produção. Entende que os “níveis de competência elevados e uma maior utilização do trabalho de grupo, a par de uma ampla delegação de responsabilidades” (Célestin, 2005:95) são fundamentais para a vida da empresa.

A flexibilidade não é só um elemento chave para o entendimento das mudanças que ocorrem no mundo do trabalho e da gestão, é também, em vista ao aumento constante do desemprego, importante para compreender os incentivos e medidas que orientam as políticas flexíveis de trabalho e do emprego. As políticas contribuem significativamente para o aumento do trabalho temporário pois têm implicações na gestão de recursos humanos, na organização das estruturas e funcionamento das empresas, nos novos métodos de trabalho. Mas também “podem igualmente levar à polarização no seio da mão-de-obra” (Célestin, 2005:95) quando o gestor tem em conta, ao oferecer trabalho com melhores condições, as capacidades dos que participam do processo produtivo.

A flexibilidade desencadeou diferentes análises das relações de trabalho e o que mais intriga é o fato de que apesar de ela parecer um modelo que melhor valoriza o trabalhador, comparado ao modelo fordista e taylorista, pelo facto de se mostrar mais atento à qualificação do trabalhador e a qualidade de sua tarefa, é ao final uma ilusão. O que de facto ocorre é a constante disputa ou concorrência entre os trabalhadores e entre as empresas: disputa para apresentar uma produção mais qualificada. O foco está na produtividade entre trabalhadores e entre empresas. A disputa que pareceu positiva à primeira vista é também responsável em levar os trabalhadores a um maior sacrifício e dedicação e, conseqüentemente, maior produtividade, mas também ao maior desemprego. A lógica continua a ser o aumento da exploração da mais-valia para gerar maior lucro.

2.3.1. Correntes da flexibilidade

Os estudos empreendidos por alguns autores sociais (Santos 1989; Correia, 2013), mostram-nos três correntes que caracterizam a flexibilidade: a flexibilidade *neoclássica*, que marca seu início no século XX por meio de autores

como Carl Menger¹⁵, Alfred Marshal¹⁶ e Leon Walras¹⁷, cuja proveniência remonta a escola económica neoclássica. Esta escola defende que a “flexibilidade exprime exclusivamente e em abstrato, a capacidade de fazer variar um fator que teria repercussão na produção” (Correia, 2013:11). É uma conceção cujo impacto se manteve até finais do século XX com foco e interesses voltados às classes empregadoras, o que mostra ser uma conceção parcial.

Diferente da primeira, a segunda, *institucional*, influenciou muitos autores e permitiu o alargamento de uma nova visão sobre as relações de trabalho e se baseou em “modalidades abrangentes de flexibilidade para tentar compreender todo o seu universo” (Correia, 2013:11). Entre os autores que muito influenciaram neste processo de rompimento, da conceção neoclássica para a institucional, estão Gasparini (1989) e Boyer (1987). De facto, a segunda corrente inaugurou uma nova fase para o processo de organização emergente do setor produtivo e da organização do trabalho.

Uma terceira corrente, a *dualista* também ganhou espaço a partir de autores como Rodrigues (1996), Santos (1989; 1992), Teixeira (1991), Franco (1993), Bruno (1989), Treu (1992), Toledo & Bouzas (1998) e Correia (2013) que se têm debruçado sobre a flexibilidade. É consenso, entre os autores, a ideia de que, no processo de flexibilização das organizações, os diferentes fenómenos podem ser vistos de forma dual – adotam critérios dualistas ao distinguir

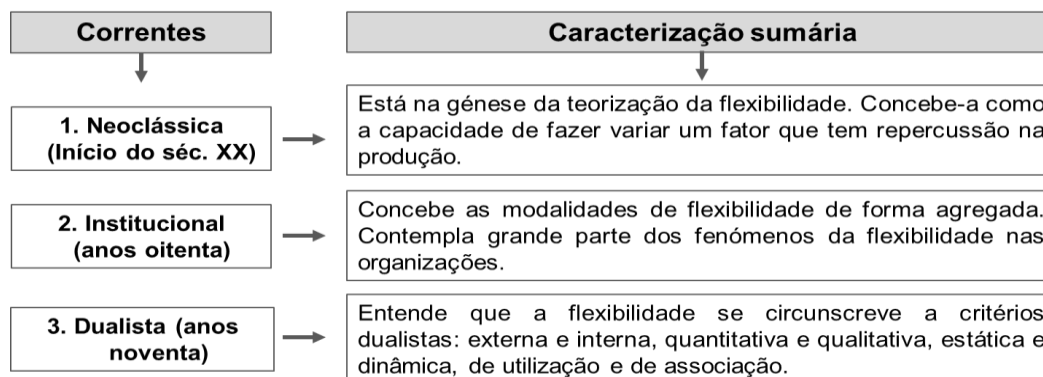
¹⁵ Menger (1841-1921) deixou uma contribuição com os seus estudos sobre a utilidade marginal na área da teoria monetária (*Princípios de Economia*, 1871). Defende que o facto de as pessoas terem avaliações subjetivas leva a que tenham posicionamentos diferenciados em relação a uma mesma mercadoria e, sendo a atividade económica determinada pelo fluxo da interação entre sujeitos com olhares diferenciados, faz com que um bem tenha valor à medida que satisfaz os diferentes sujeitos. Se o valor leva em conta a satisfação dos indivíduos o mesmo não ocorre com o preço pois este depende da concorrência do mercado.

¹⁶ Alfred Marchal (1842-1924), na obra, “*Principles of Economics*”, publicada nos anos de 1890-1907, faz uma abordagem da teoria económica. Um olhar fundamental a partir da matemática e utiliza a metodologia de análise marginal em que procura conciliar: a) a oferta e procura; b) a utilidade marginal; c) e os custos de produção. O valor de troca, segundo o autor, depende não primeiramente da quantidade do trabalho que é incorporado, mas sim, da utilidade necessária (conceção subjetiva). É um pensamento que também foi desenvolvido por autores da *Escola Antiga de Viena* – Menger, Bohm-Bawerk e Wieser; os da *Escola Nova de Viena* (neomarginalista) – Shumpeter, Hayek e Morgenstern; finalmente os da *Escola de Lausanne* – Pareto e Walras. Este último, economista francês, é conhecido pelos seus estudos sobre utilidade marginal assim como estudos sobre o equilíbrio da economia. Na obra “*Éléments d’Économie Politique Pure*”, 1903, apresenta as análises sobre a teoria do equilíbrio geral da economia, em que uma quantidade maior de bens concorre simultaneamente.

¹⁷ Marie-Ésprit-Léon Walras (1834-1910), dedicou-se a matemática e economia, é considerado criador da *Teoria do Equilíbrio Geral* – explica o comportamento entre a oferta, a demanda e o preço num sistema económico constituído por mercados.

flexibilidade externa e interna; quantitativa e qualitativa; estática e dinâmica; defensiva e ofensiva; formal e informal; numérica e funcional (ou tecnológica e laboral) (Correia, 2013:12).

Quadro 1: Correntes da flexibilidade



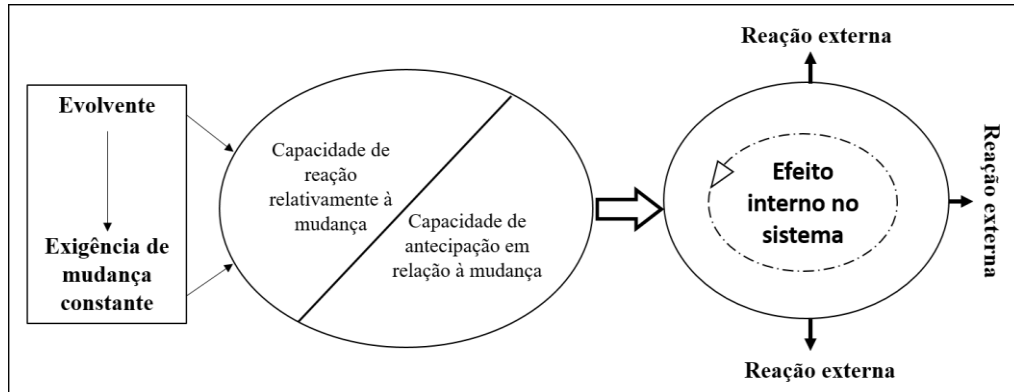
Fonte: Adaptado a partir de Costa, 2013:13

Ramalho (2015)¹⁸ e outros têm mostrado que a flexibilização também pode ser analisada sob o ponto de vista “substancial” e do ponto de vista “processual”. Do ponto de vista substancial a flexibilidade engloba medidas que procuram atenuar o “quadro normativo rígido, consubstanciado no dogma da imparcialidade das normas laborais. Já em termos processuais a flexibilização efetivar-se-ia através da desregulamentação” (Correia, 2013:12). Esta implica suprimir as normas legais e substituir por outras que melhor respondem a ideia da autonomia privada, geralmente menos visível em contratações coletivas. As análises de Cristovam; Janeiro; Branco (1996) assim como as de Pinto e Queiroz (1996) não se enquadram nas correntes tradicionais acima apontadas, porém permitem um olhar diferenciado sobre a temática do trabalho. É destas análises, a ideia segundo a qual, a flexibilidade tem-se traduzido num conjunto de motivações e diversificações que impulsionam o acréscimo de situações de trabalho atípico e do trabalho autónomo,

¹⁸ Diante da situação da crise económica, vários problemas se têm levantado em relação aos trabalhadores que constatarem com regularidade: a) a supressão dos contratos a longo prazo, a cessação do contrato pelo facto de a empresa estar em situação de insolvência, a redução do tempo contratual, entre outros fatores; b) a preocupação das empresas em adotar mecanismos flexíveis de trabalho e de relações contratuais com intuito de rentabilizar o processo produtivo e o capital. Maria Ramalho diz que na situação de crise económica em que está a sociedade se faz necessário questionar o sistema jurídico de modo a analisar o “grau de adaptação a esta conjuntura” e o “nível de proteção que ele confere aos trabalhadores nestas eventualidades” (Ramalho, 2015:140).

contrastando assim com a ordem normal ou uniformidade da condição do trabalhador, em situação de subordinado.

Figura 1: Conceito de flexibilidade e a sua consequência



Fonte: Adaptado a partir de Costa, 2013:13

A flexibilidade está relacionada a “aptidão de reação às perturbações ou disfunções do sistema em que momentaneamente nos enquadrámos” (Correia, 2013:14), e tal requer uma atitude de motivação para se reagir diante das mudanças necessárias no contexto do trabalho e do capital. As alterações podem levar a entender o quanto tudo tende a ser meramente provisório, isto é, uma forma de plasticidade e versatilidade, ou ainda, de “propensão à mudança, a consciencialização de que nada é eterno” (Correia, 2013:14) que tendem de facto a caracterizar, num primeiro momento, o fenómeno da flexibilidade. Neste sentido, parte das empresas, se tem orientado para dar resposta as várias questões imprevisíveis, impostas pelo mercado do trabalho, e que obriga as empresas a buscar antecipadamente respostas para as possíveis alterações que possam ocorrer no processo de gestão laboral e de produção. A antecipação passou a fazer parte do conceito da flexibilidade para garantir a gestão de processos laborais.

Correia define a flexibilidade como “a capacidade de reação ou de antecipação em relação à mudança” (Correia, 2013:15). Diferente dos críticos da flexibilidade, a capacidade de reação que encontramos na definição de flexibilidade de Correia aponta para otimização e vantagens que resultam daquela política de gestão, da estratégia atenta às mudanças do ambiente de trabalho. A maximização de ganhos assim como a correspondência aos interesses dos envolvidos no sistema, pode ter resultados aceitáveis sendo que não haja desequilíbrio das partes, o que faria com que exija uma forte precariedade da relação laboral.

A flexibilidade, na empresa, ocorre em diferentes modos e afeta os trabalhadores de maneira diferenciada – há sectores da empresa que requerem um grupo quase que permanente para tratar das políticas de funcionamento e setores que incorporaram trabalhadores não permanentes (Mellado; Franco; Moreno; 1993). A flexibilidade laboral, em diferentes setores, é impulsionada pela precariedade. Existe, na empresa, um grupo de trabalhadores que fazem parte do núcleo menor, que Kovacs (2006) chama de “núcleo duro”, e os demais ao grupo maior de trabalhadores ou ainda um terceiro grupo, mais amplo, que engloba os serviços terceirizados.

As críticas que têm sido apresentadas à flexibilidade focam-se nos aspetos negativos do processo de organização do trabalho numa lógica flexível que abrange os trabalhadores periféricos, não fazem parte do «núcleo duro» da empresa. É uma condição precária justamente por se tratar de trabalhadores menos remunerados e com pouco reconhecimento social profissional. Esta condição pode gerar a sensação de inutilidade pois o trabalhador sabe que, a qualquer momento, pode ser despedido ou ter os direitos laborais encurtados. Se pode falar em forma precária uma vez que se relaciona a procura flexível “quantitativa e à redução de custos do trabalho através do recurso a vínculos contratuais instáveis e através da substituição de contratos de trabalho por contratos comerciais” (Kovács, 2006:20), isto é, contratos de prestação de serviços.

Há posições diferentes quanto a flexibilidade do emprego e seus efeitos: a) Kovács entende serem ambíguas as formas de flexibilidade pois implicam riscos ao mesmo tempo que carregam oportunidades – podem tanto “trazer vantagens como desvantagens para os indivíduos nelas envolvidas e para a sociedade em geral” (Kovács, 2006:20); b) Handy, (1984) e Bridges, (1994) mostram que a flexibilidade de emprego pode ser entendida como “manifestações do afastamento da sociedade centrada no trabalho assalariado, pautado pela estabilidade e pela previsibilidade dos percursos profissionais” (Kovács, 2006:20). Estas formas estariam inseridas na flexibilidade económica assim como significariam, numa espécie de apogeu do indivíduo uma vez que se ampliam as oportunidades e multiplicidades de opções; c) Os autores que se posicionam de forma crítica mostram que a flexibilidade pode indicar o retrocesso da sociedade do trabalho pois trata-se de um processo que carrega um conjunto de aspetos negativos pouco enfatizados pelos empregadores, mas com grandes consequências na vida dos

trabalhadores desembocando assim num retrocesso da coesão social (Castel, 1995; Castillo 1998; Gorz, 1997; Rifkin, 1995, Kovács, 2006).

A flexibilidade estudada de forma facetaria pode levar a distorção do que envolve o fenómeno da flexibilidade. Sua aplicação prática e benefícios variam, pois estão intimamente relacionados com a sensibilidades do setor e da área em que se aplica. Seria interessante, por exemplo, distinguir a flexibilidade de recursos humanos da flexibilidade da estrutura empresarial e em cada um dos blocos proceder a uma análise pormenorizada e sua caracterização para ao final se traçar um mapa maior que permita ter a visão global da flexibilidade. Porém, um estudo que focalizasse apenas o lado da flexibilidade externa a partir de um estudo empírico sem ter em conta a flexibilidade salarial pode não corresponder “a um raciocínio uniforme, uma vez que mitiga, numa mesma classificação situações abrangentes e, ao mesmo tempo, particulares, ou seja, modalidades que refletem um núcleo de uma mesma realidade laboral” (Correia, 2013:15).

2.3.2. Modalidades da flexibilidade

Várias são as abordagens que apresentam uma caracterização abrangente das modalidades de flexibilidade. Não sendo intenção deste trabalho realizar um estudo histórico destas modalidades, optou-se por apresentar aquelas que se destacam. Boyer (1987) distingue cinco tipos de modalidades de flexibilidade a que mais tarde se acrescentou dois de Gasparini (1989), já presentes nas análises das modalidades macroeconómicas da França. Gasparini defendia a necessidade de uma abordagem específica da modalidade de flexibilidade temporal. Com o passar do tempo outras modalidades ganharam importância, de acordo com as suas especificidades, sem, no entanto, desembocar numa ausência de critérios.

A crescente multiplicação das modalidades tem sido acompanhada pela necessidade do aperfeiçoamento de critérios de classificação e estudo. Cada uma pode ser analisada tendo em conta: ou a perspectiva das entidades empregadoras, ou as perspectivas do grupo de trabalhadores, ou ainda, uma terceira possibilidade, procurar conjugar as duas perspectivas, a nível *macro* e *micro*. Marques (1995) diz que os interesses da empresa tendem a sobrepor-se aos interesses do grupo de trabalhadores. Os horários de trabalhos respondem preferencialmente aos interesses da produção e, portanto, dos empregadores. São as estratégias

elaboradas pela empresa que determinam as alterações do fluxo de trabalho e flexibilidade em diferentes setores de serviço. A posição relativa em que as partes se encontram demonstra uma “versão ponderada global e não a tese restritiva de cada setor ou subsetor de atividade económica” (Correia, 2013:17), uma vez que as reclamações e espaços existentes para os sindicatos realizarem suas atividades não coincide necessariamente com os objetivos ou interesses que os demais trabalhadores, do setor terciário por exemplo, defendem.

Apesar de as modalidades de flexibilidade funcionarem de forma concatenadas numa determinada empresa ou instituição, é possível analisar, separadamente para facilitar a compreensão do seu funcionamento – considerando sempre a sua relação com outras modalidades. Se pode distinguir entre flexibilidade de contrato de trabalho e flexibilidade na organização:

I) A flexibilidade do contrato de trabalho (trabalhador e empregador) inclui: a) a flexibilidade contratual, b) a flexibilidade de suspensão c) e a flexibilidade de extinção. A primeira diz respeito a especificação do contrato celebrado, a segunda refere-se à possibilidade da interrupção das atividades em função das possíveis situações que resultariam das alterações impulsionadas pelo mercado, pela política económica ou ainda pela inserção de novas tecnologias de produção. A terceira refere-se à possibilidade de por fim ao tipo de contrato celebrado entre o trabalhador e o empregador. O fim do contrato de trabalho, também encontraria sua justificativa nas alterações do clima do mercado, frutos das políticas económicas assim como das novas tecnologias aplicadas ao sistema produtivo.

II) A flexibilidade na organização: o foco não é o trabalhador ou os recursos humanos, mesmo que estes possam ser influenciados pela flexibilidade da organização por se tratar de um sistema de trabalho em forma de teia. A flexibilidade da organização diz respeito a “adaptabilidade das ferramentas metodológicas da empresa às exigências da procura, envolvendo processos de alteração da estrutura, de remodelação de práticas e de hábitos da mão-de-obra” (Correia, 2013:17). Não tem como foco o conjunto de trabalhadores ou o conjunto dos equipamentos utilizados – que tem a ver com flexibilidade tecnológica – mas sim com as repartições orgânicas da empresa e suas estruturas burocráticas. O reajuste da organização pode, dependendo da sua abrangência requer o ajuste que leve a alteração do organograma e nestes casos seu impacto será abrangente aos diferentes setores da empresa e, portanto, aos diferentes departamentos.

A flexibilidade de organização é distinta da flexibilidade de contrato em que se procura dar atenção a mão-de-obra a partir da quantidade de emprego que, em cada momento a empresa apresenta. As duas flexibilidades tratam de realidades distintas, mas interligadas, e fazem parte do processo de funcionamento como um todo da empresa. Não são necessariamente partes estanques no funcionamento da organização pois há uma interação fluida entre as partes que compõem a organização, mas quando a questão é o estudo ou análise para uma melhor compreensão se pode estudar de forma separada e atender aos núcleos de identidade de cada uma delas.

Correia (2013:18) apresenta-nos três subgrupos de modalidades de flexibilidade: a) a flexibilidade em relação aos recursos humanos; b) a flexibilidade dos meios e da estrutura empresarial; c) a flexibilidade institucional. Estes subgrupos podem ser apresentados da seguinte forma:

Quadro 2: Subgrupos da flexibilidade

Flexibilidade em relação aos recursos humanos (FRH)	Flexibilidade dos meios e da estrutura empresarial (FMEE)	Flexibilidade institucional (FI)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Flexibilidade no momento de seleção 2. Flexibilidade contratual 3. Flexibilidade na descrição de funções dos postos de trabalho 4. Flexibilidade salarial 5. Flexibilidade na mobilidade (geográfica e funcional) 6. Flexibilidade nas oportunidades criadas aos dois sexos 7. Flexibilidade na carreira profissional 8. Flexibilidade na formação profissional 9. Flexibilidade da mão-de-obra 10. Flexibilidade na suspensão e redução da prestação de trabalho e dos contratos 11. Flexibilidade na extinção do contrato de trabalho 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flexibilidade nos procedimentos e normas internas 2. Flexibilidade temporal 3. Flexibilidade na gestão da produção 4. Flexibilidade tecnológica 5. Flexibilidade na negociação coletiva 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flexibilidade do ensino-formação 2. Flexibilidade da legislação laboral 3. Flexibilidade da legislação da segurança social 4. Flexibilidade da legislação fiscal 5. Flexibilidade na atuação dos órgãos de inspeção do trabalho 6. Flexibilidade nas decisões da administração da justiça

Fonte: Correia, 2013:18.

Os três subgrupos explicam a tendência atual da dinâmica das empresas e relações de trabalho. As formas de funcionamento dependem do contexto social, político, e económico do país. O estudo feito por Correia (2013) é um exemplo, e a divisão efetuada responde ao grau de participação, nas diferentes modalidades de flexibilidades dos trabalhadores. A colaboração do trabalhador no processo de

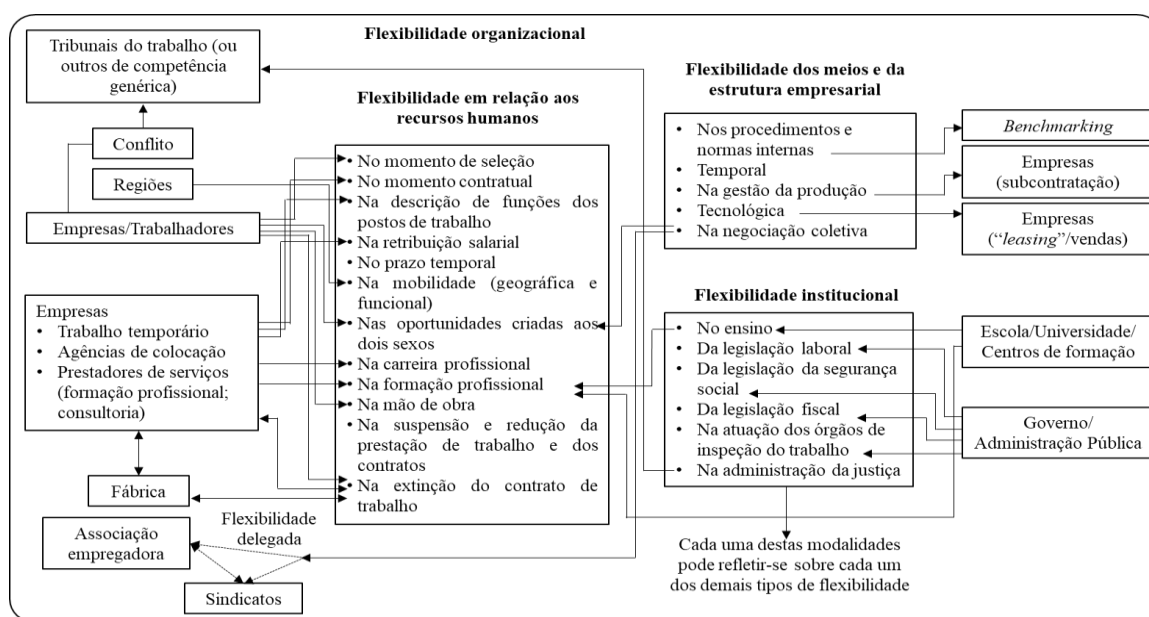
organização do trabalho permite compreender o percurso laboral a carreira e garante possíveis êxitos da política da flexibilidade.

Diferente do primeiro subgrupo (FRH), o segundo (FMEE) depende mais das entidades empregadoras do que propriamente dos trabalhadores. Estes, ao enquadrarem-se numa determinada empresa, encontram fixados os regulamentos e normas internas, os horários de funcionamento e os ciclos de trabalho da empresa. Não depende do trabalhador, em particular, a alteração das normas. Várias empresas pautam sua filosofia de trabalho na cultura de consulta aos trabalhadores, todavia, a flexibilidade da estrutura empresarial depende muito mais da entidade empregadora do que dos trabalhadores. Não obstante existirem ajustes mediante as dinâmicas económicas e de políticas de mercado.

Já a flexibilidade institucional, terceiro subgrupo (FI), tem a ver com as disposições das partes, empresa e trabalhadores, em subordinar suas vontades ao Estado, autoridade que legisla sobre as relações de trabalho (LGT). A prerrogativa que, na prática, se expressa na forma de poder do Estado em legislar a respeito das “condições e realidades que regem a relação laboral determina uma exigência feita às entidades empregadoras e aos trabalhadores de condicionarem uma parte das receitas e dos rendimentos obtidos à afetação de uma determinada estratégia estabelecida pelo executivo” (Correia 2013:20).

Apresentamos em síntese, as modalidades da flexibilidade e suas relações.

Quadro 3: Modalidades da flexibilidade



Fonte: Correia, 2013:19.

As alterações ou reconfigurações¹⁹ da flexibilidade organizacional, a mais abrangente, dependem da flexibilidade das partes que a compõem no plano de trabalho. É óbvio que além daquelas modalidades de flexibilidade poderíamos pensar em outras formas de flexibilidade, por exemplo, no comportamento daqueles a quem se destina o produto final do trabalho: o consumidor. A flexibilidade do consumidor é também um fator importante que ajuda a analisar as diferentes formas de flexibilidade que reorientam a versatilidade da organização empresarial e produtiva. Além dos produtos se pode incluir na análise as formas de atendimentos ao consumidor, os horários de atendimentos, as preferências dos produtos – alteração na organização dos horários de trabalho nas empresas, sobretudo as de prestação de serviço (televentas). O que há em concreto não são várias naturezas da flexibilidade, mas “sim um conceito único de flexibilidade que apresenta uma natureza plural, isto é, constituída por uma multiplicidade de modalidades atinentes à mesma realidade organizacional” (Correia, 2013:20).

Diferente das abordagens sociológicas que procuram mostrar que estamos diante de uma desregulamentação²⁰, o que nos parece é que estamos, não propriamente numa ausência de regulamentação, mas sim outras formas de regulamentação das relações do trabalho em que a primazia de decisão se desloca do legislador para o senhor empregador. Toda a organização do trabalho funciona com base num conjunto de princípios norteadores da atividade. A não-regulação da atividade pode parecer intencional uma vez que teria por finalidade favorecer um determinado setor produtivo (setor económico) ou ainda uma forma de pretender atrair um possível investimento estrangeiro, porém não é, ao final, uma completa ausência de regulamento, pois tanto o investimento estrangeiro como o

¹⁹ Reconfigurar, expressa tanto a ideia da representação através de figura como de configurar novamente mudando as características anteriores para uma que se adapte a novo programa. Não significa fim do trabalho, mas sim, nova forma do trabalho se apresentar.

²⁰ A desregulação juntamente com a “deslegalização, no seu sentido mais radical, apresenta o facto de poder indicar a eliminação de normas ou, em certa medida, a sua desativação material” Correia (2013:22). Todavia, a desregulação é diferente de deslegalização que também está presente na abordagem da flexibilização. A desregulamentação é fundamentalmente “um instrumento político do fenómeno neoliberal que radicaliza a via flexibilizadora. Enquanto a intenção do legislador num processo de flexibilização é conter-se dentro dos limites do próprio direito do trabalho, apurando se são muitos ou poucos os aspetos reguladores de uma determinada matéria e qual é a margem de autonomia das partes contratuais, na desregulamentação pretende-se que o legislador deixe de intervir na realidade socio laboral, que se abstenha de praticar atos ou de criar condições que prejudiquem o normal funcionamento da economia e o livre empreendimento da iniciativa privada” (Correia, 2013:22). É ao final das contas dar aos empresários a primazia nas decisões atinentes ao normal funcionamento das relações de trabalho e sua organização.

funcionamento deste ou daquele setor económico carece de uma regulação. O que se pretende com a flexibilização da lei é nada mais se não um possível ajuste às condições de trabalho e de produção. Trata-se de uma reação ao sistema de regulamentação rígida do trabalho que terá beneficiado as classes detentoras das empresas pois, a flexibilidade atende a seus interesses de organização do trabalho com os devidos ajustes e diferenças que resultam da forma como, em cada país, se estruturaram as políticas laborais e do peso que o capital privado nacional e estrangeiro representam nas políticas do Estado nacional.

2.3.3. Flexibilidade na organização do trabalho

No item anterior, *modalidades de flexibilidade*, analisamos as diferentes formas de flexibilidade e com isso procuramos ter uma visão geral: como se articulam e em que medida uma está relacionada a outra. Pretendemos agora ater-se na flexibilidade focada na organização do trabalho. Diferentes têm sido as análises sobre a flexibilidade da organização do trabalho, mas é patente o entendimento de que hoje a flexibilidade é cada vez mais um fator importante para a compreensão das várias mudanças que ocorrem na organização do trabalho assim como a posição que os trabalhadores ocupam neste processo de organização laboral, seu estatuto social e seu poder de negociação das condições de trabalho. Não é por acaso que, a exemplo da União Europeia (UE), lançam-se mecanismos estratégicos que propiciem o enquadramento de novas formas de flexibilidade do trabalho para assegurar um vasto campo de emprego para a Europa. As orientações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), por exemplo, para a política de trabalho e emprego enfatizam:

1. Políticas macroeconómicas e estruturais que encorajem o crescimento sem inflação;
2. Criação e difusão de *Know-how* tecnológico;
3. Aumento da flexibilidade do tempo de trabalho;
4. Facilidade na criação e expansão de empresas;
5. Flexibilização dos custos salariais de acordo com condições locais e níveis individuais de qualificação;
6. Reformas na segurança do emprego, ou seja, redução da legislação de proteção do emprego (LPE);
7. Reforço das políticas ativas do mercado de emprego e da sua efetividade;
8. Desenvolvimento das qualificações da força de trabalho através de mudanças extensivas no sistema de educação e formação;
9. Reformas dos benefícios e sistemas de impostos do desemprego para que a equidade não seja atingida à custa dos mercados de emprego eficientes;
10. Reforço da competitividade do mercado de produtos para reduzir tendências monopolistas (Casey, 2004:334, *apud*, Pedroso, *et al*, 2005:38).

Célestin (2005) apresenta alguns fatores que têm influenciado, desde o século XIX, o grau de ajustamento que se realiza na empresa: a) mudança no processo de produção – técnicas de produção taylorista, controlo burocrático para as novas “formas flexíveis da organização do trabalho”; b) “substituição do sistema de armazenagem de bens não concluídos por um sistema de *“just-in-time”*, para maior produtividade; c) envolvimento dos “trabalhadores e o abandono pelos gestores do seu papel de controlo” (Célestin, 2005:95) para favorecer a estrutura organizacional, sobretudo quando se trata da comunicação lateral na empresa e do trabalho desenvolvido em grupos – abordagens técnicas especializadas dentro da empresa. Os fatores ligados a este terceiro resultam da organização (grupos) por trabalho especializado: “harmonização dos aspetos técnicos e sociais do trabalho através da utilização de grupos de trabalho estáveis e semiautónomos com estatutos diferentes, onde, não só as tarefas são alternadas e interdependentes, como também as necessidades dos trabalhadores são tidas em consideração” (Célestin, 2005:95); d) enquadramento da gestão da qualidade total – os conceitos de engenharia da qualidade levaram os trabalhadores a se envolverem na empresa de forma diferenciada assim como o atendimento ao cliente passou a focar-se na satisfação. Ao associar a satisfação do cliente á promoção da qualidade total se influenciou na reorganização da cadeia de produção empresarial e no modo de atuação das mesmas.

Aos quatro fatores apontados se podem adicionar outros dois que se têm manifestado firmemente no espaço das empresas: o trabalhador polivalente – para atender as necessidades de expansão das competências profissionais originais, melhorar constantemente as competências adquiridas, corresponder às necessidades da empresa e aos novos modos de produção; a forma como os trabalhadores veem a flexibilidade – não é todo o trabalhador que de facto olha negativamente a flexibilidade. Há casos em que a flexibilidade foi aceite por trabalhadores que viram nela a possibilidade para adquirir outras competências profissionais e criar para si maior oportunidade de trabalho.

Pode parecer difícil mostrar em que medida a adoção de práticas de trabalho flexível produz de facto um desempenho favorável para a empresa, porém estudos de alguns especialistas (Becker & Huselid, 1998) mostram, em relação a países como Estados Unidos, que há pontos positivos no desempenho da empresa quando se aplica a flexibilização. As “práticas de trabalho flexível têm um melhor

desempenho financeiro e níveis de produção mais elevados do que as que não as utilizam” (Célestin, 2005:96). É nas grandes empresas, como as indústrias de transformação onde predomina maior flexibilidade. Há, naquelas empresas, conselhos que lidam com os trabalhadores e sindicatos; adoção de “incentivos através de esquemas de compensação, especialmente a partilha de lucros e o pagamento ligado a exigências de competências mais elevadas” (Célestin, 2005:96). Nestes casos a flexibilidade tem mostrado resultados positivos, apesar de ser difícil a demonstração da relação entre flexibilidade e resultados. O mais provável é que exista relação com o tipo de formação que as empresas proporcionam aos seus trabalhadores permitindo assim um alcance positivo nos resultados.

A necessidade de novas competências que resulta das novas formas de organização do trabalho flexível contribuiu para que as competências fossem associadas a ideia de melhoria contínua de trabalhadores competentes e polyvalentes. Tal resulta de o facto das empresas apresentarem, constantemente, necessidades básicas: a) “expandir as competências profissionais originais, acrescentando, por exemplo, conhecimentos sobre computadores, ou de dar formação aos trabalhadores com vista a novas competências que exijam o conhecimento de mais do que uma especialidade”; b) “melhorar constantemente as competências adquiridas, por forma a manterem-se em linha com tecnologias avançadas” (Célestin, 2005:96). A flexibilidade profissional passou a ser entendida como uma forma de proporcionar ao trabalhador possibilidades, por via da formação, que o tornariam mais «versátil» na profissão, mais produtivo a medida que estaria em condições de realizar vários serviços similares com menos esforço adicional, ao mesmo tempo que atualiza seus conhecimentos.

É uma forma de defesa para que o trabalhador se mantenha empregado e fazer com que suas competências se ajustem as exigências do mercado de trabalho. Sendo assim podemos entender que a flexibilidade profissional pode ser bem acolhida, mas num nível de trabalhadores muito restrito uma vez que poucos tendem a enquadrar-se e adaptar-se rapidamente, através da formação técnica, e corresponder ao mercado de trabalho.

Em termos práticos a organização flexível do trabalho está relacionada com alguns fatores:

- 1) Crescimento da necessidade (importância) de atribuir a rotatividade do trabalho (*Job rotation*), ou seja, levar os trabalhadores a passarem por diferentes tarefas tornando-os aptos a desempenharem atividades diferenciadas. Enquadrar os trabalhadores num processo de mobilidade contínuo, de um ponto para outro, e impedir que um trabalhador se enraíze num sector da empresa.

Países como o Japão, onde a *job rotation* apresenta fortes impactos no processo de trabalho, a flexibilidade na mobilidade de trabalhadores visa essencialmente “desenvolver competências dentro das empresas, ao passo que na Alemanha a rotatividade de tarefas faz parte do processo de enriquecimento e progressão das competências dentro da profissão” (Célestin, 2005:96). De forma geral entende-se que a *job rotation* possibilita a flexibilidade uma vez que leva a que diferentes trabalhadores de uma empresa estejam em condições de executarem diferentes tarefas. Se por um lado há a vantagem do trabalhador obter maiores experiências e desenvolver competências diferenciadas, por outro a empresa tem a vantagem de ver executadas as diferentes tarefas por um mesmo trabalhador impedindo assim que se contrate sempre um especialista a mais.

- 2) O âmbito em que o grupo de trabalhadores atua, ou seja, não se trata apenas da iniciativa de uma pessoa, mas sim, de diferentes formas de iniciativas e inovações que ocorrem nas atividades diferenciadas da empresa culminando num esforço conjunto para a mesma. É neste sentido que se defende que o “desenvolvimento e aplicação de práticas de trabalho flexível requerem trabalho de grupo, o qual permite alcançar a flexibilidade, em parte através da reserva de competências de um certo número de trabalhadores” (Célestin, 2005:97).

- 3) Delegar ao grupo²¹ e aos trabalhadores a responsabilidade do processo de organização e da flexibilidade do trabalho. Espera-se que, ao delegar, o grupo assuma a responsabilidade de assuntos importantes da empresa – andamento da empresa numa sociedade competitiva. Dependendo da natureza e âmbito da empresa e de acordo com as

²¹ Tal não corresponde a uma delegação integral do direito de decisão final sobre o processo produtivo, como um todo, da empresa, apesar de que esta forma de organização do trabalho tende a considerar e atribuir uma relativa prioridade a questão da qualidade de vida no ambiente laboral.

especificações económicas de cada país, existem grupos que funcionam por tarefas especializadas na empresa para dar impulso á produção ou prestação de serviço ao cliente. A delegação de responsabilidade corresponde a estratégia de enquadramento do indivíduo ao grupo e círculos que tratam da qualidade por via das tarefas diferenciadas.

As práticas flexíveis de organização do trabalho também têm variado em função de uma presença maior ou menor da organização do sindicato de trabalhadores assim como da dimensão da própria empresa. Destaca-se algumas características, de acordo com Célestin (2005), relacionados a esta prática:

- A dimensão da empresa é um dos fatores que contribui para adoção da prática de flexibilidade, isto é, aquelas que apresentam um número de trabalhadores considerável facilmente adotam esta prática pois dispõem de experiência laboral e de gestão que os permitem realizar mudanças na organização, fundamentalmente em recursos humanos;
- Relacionada a prática de recursos humanos está a questão do *status* que a empresa, pública ou privada, confere aos seus trabalhadores. As práticas adotadas são fortemente influenciadas, gerando um espírito de competição entre funcionários e entre empresas. A competição entre empresas desencadeia provavelmente influência às políticas de gestão de recursos humanos assim como na filosofia de formação do trabalhador para a adoção de novas competências;
- A competitividade permanente é um fenómeno que determinada a sobrevivência da empresa no ambiente capitalista. As práticas não favoráveis aos recursos humanos, ao investimento tecnológico e produtivo, podem recair sobre trabalhadores condicionados a formas de trabalho tanto precário como vulnerável. A vulnerabilidade desencadeia uma crescente luta pela regulação efetiva do mercado de trabalho como forma de se conter o carácter competitivo mediante a observância aos padrões que queiram implementar. Existem práticas inovadoras baseadas na qualidade e na variedade que apresentam resultados na inovação e na competição sobretudo quando as empresas conseguem

“diferenciar os seus produtos e modificá-los, a fim de responder à procura específica dos clientes” (Célestin, 2005:98).

As práticas da flexibilidade na organização do trabalho dão origem a circunstâncias ou fricções que permitem levantar várias questões em relação as reais oportunidades e possibilidades que ela desencadeia no ambiente laboral. O debate aberto e livre, de assuntos importantes da empresa, permite mudanças em dois polos básicos: nos recursos humanos e na gestão e estrutura da empresa. A negociação entre trabalhadores e gestores dependem da capacidade organizacional das partes. O conhecimento ou não das reais motivações que leva os gestores a optar por práticas flexíveis de trabalho como a responsabilização, individual, de grupo e gestão da qualidade total leva os trabalhadores a suspeitarem, quando não, a rejeitarem de imediato qualquer iniciativa dos gestores que aponte para a direção da flexibilidade.

2.3.4. Flexibilidade e segurança no mercado de trabalho

O envolvimento no trabalho, quando realizado de forma livre, tem sido associado a um ideal de satisfação das necessidades da vida material e social – uma satisfação da própria condição humana. A segurança no trabalho está relacionada ao tempo de trabalho, ao salário estável, a carreira profissional e em geral à existência de uma lei protetora junto da entidade empregadora. Sendo o Estado o sujeito que vela pela legislação laboral, associou-se durante muito tempo a ele o papel regulador e protetor. O Estado social nasce com este ideal regulador e protetor e é em função disso que os trabalhadores o identificam, ou seja, age a favor do trabalhador diante do capitalista cujo interesse é, mediante o trabalho, obter maiores lucros possíveis e, portanto, explorar.

Dois pontos podem ser considerados na análise da estabilidade laboral: o primeiro, associado a uma conceção tradicional do contrato de trabalho, remete a um período longo da vida do trabalhador, permite a este fazer o seu plano de carreira e aos poucos passar por diferentes categorias numa empresa até ao momento em que se aposenta. O contrato de trabalho está ainda amparado juridicamente por um conjunto de leis do trabalho de forma a atender os direitos da classe trabalhadora. O segundo diz respeito a desregulamentação do conjunto de leis de trabalho, nomeadamente dos direitos de trabalho com os quais o trabalhador

poderia contar durante a vida laboral e profissional tais como a “proteção contra o despedimento e a utilização de relações laborais não-padrão” (Auer, 2006:42).

Apesar de alguns estudos referirem-se à desregulamentação laboral como um fator que contribui para o fim dos empregos estáveis, Auer (2006) mostra que “uma parte dos empregos não-padrão acaba por se transformar em empregos de longa duração, estáveis e dignos” (Auer, 2006:42), quando dele decorrem direitos (direito de representação, salário, segurança, estabilidade) e disposições inerentes aos contratos assinados que preveem um grau de liberdade e abertura ao diálogo.

Com o passar do tempo o ideal construído em torno da figura do Estado-social desfez-se pois este se aproximou ao capitalista para obter recursos de manutenção da estrutura de governação, atender às diferentes conjunturas políticas económicas e interesses de grupos, as vezes antagónicos. Uma vez que a classe detentora dos meios de produção (empregadora) está em melhores condições de exigir a atenção do Estado, seus interesses tende a sobrepor-se aos dos trabalhadores. Na tentativa de encontrar soluções que não ponham em risco os interesses económicos do Estado, este procura articular uma política laboral flexibilizando a relação entre o trabalhador e empregador, não obstante maiores vantagens recaírem sobre o empregador.

A flexibilização da relação por via da alteração da lei laboral não se traduz, necessariamente, numa ausência da norma. A abertura que se quer é que ela permita aos empregadores ter uma margem maior de manobra, na contratação e demissão de trabalhadores, e associar as condições de trabalho às condições do mercado. Em última análise significa uma variação constante da vida laboral tal como é o mercado – flexibilidade para admitir e demitir funcionário em função das competências requeridas no momento e condições do mercado de trabalho.

Não são apenas os países «subdesenvolvidos» ou de terceiro mundo que, ao estarem na condição de exportadores da matéria-prima, veem suas economias fragilizadas e vulneráveis diante do grande fluxo económico global²². Em países onde a globalização apresenta um impacto positivo vê-se que “as pessoas

²² É complexo pensar que no atual contexto da globalização existam países que apenas estejam a desempenhar o papel de exportadores da matéria-prima. Nas economias-mundo os diferentes países podem, a qualquer momento deslocar suas unidades de produção para onde for mais conveniente, onde houver oferta de maiores isenções de imposto, mão-de-obra barata, entre outras facilidades. Desta forma qualquer país corre riscos de ver sua estabilidade económica afetada pela dinâmica da economia global.

continuam a ser afetadas, pois a globalização tende a aumentar os problemas de ajuste ao mercado de trabalho” (Auer, 2006:41). Ainda que, de forma geral, alguns países se destaquem como vencedor na economia global o certo é que quando se trata de analisar os prós e contras nota-se que a distribuição é desigual dentro do mesmo país. O próprio mercado de trabalho tende a criar os “vencedores e perdedores” (Auer, 2006:41) pois cria empregos na mesma proporção que extingue outros em diferentes setores, regiões ou países que se mostrem mais favoráveis ao investimento. Não há proporcionalidade entre o emprego que acaba de ser extinto e aquele que vai ser aberto, variam as condições laborais e a localização geográfica das empresas. Uma empresa fecha num determinado país enquanto a outra abre num outro e também poderia ser a mesma. O que tem impulsionado esta prática é a necessidade de buscar uma mão-de-obra mais barata como também situar-se naqueles contextos em que as políticas de trabalho são mais flexíveis.

Os postos de trabalho encerrados diferem, em condições salariais, dos novos abertos: considera-se a diferença de categoria, a idade, a habilidade profissional, o conhecimento especializado, entre outros. O que contribui para o desemprego estrutural é a “inadequação entre a procura e a oferta e o tempo necessário para o ajuste” (Auer, 2006:41). O desemprego estrutural resulta tanto da “falta de oferta ou por uma oferta mal-adaptada, como pela falta de procura ou por uma procura mal-adaptada” (Auer, 2006:41).

Os empregos têm sido analisados como bons quando associado com o maior tempo e à estabilidade progressiva salarial. Com a flexibilidade do emprego o olhar sobre a relação de trabalho tem levado a questionar até que ponto se pode dizer que os bons empregos são necessariamente aqueles que são estáveis ou que a estabilidade²³ de emprego implica ser «bom emprego». Uma estabilidade

²³ Dados da OCDE, 1996 e 2000, disponibilizados pela *International Survey Reserch*, OCDE, Eurostat e fontes nacionais, mostra que aproximadamente 10% dos empregos considerados temporários se encontram na condição de empregos temporários, mas com uma longa duração pois chegam a atingir cinco ou mais anos de trabalhos. Os estudos incluem países como Reino Unido, EUA, Espanha, Japão, Austrália, Finlândia, França, Itália, Dinamarca, Irlanda, Grécia, Suazilândia, Bélgica, Alemanha e Portugal. As alterações que tem ocorrido no mundo do trabalho com a flexibilidade não aponta, necessariamente para um fim do trabalho, para um “abismo completo” do trabalho, acredita-se que embora com a flexibilidade o trabalho a longo prazo ainda poderá manter-se. É neste sentido que Auer (2006) defende que, de modo geral, “não há erosão da relação laboral determinada pela procura, pois os empregadores também valorizam a ligação a longo prazo dos seus trabalhadores e não há erosão determinada pela oferta porque os trabalhadores e os sindicatos atribuem um enorme valor às relações laborais alongo prazo” (Auer, 2006:44).

aparente não é uma ausência completa da possibilidade de alteração brusca, dramática na relação laboral, tanto para indivíduos ou famílias que dela dependem como também dos proprietários empregadores.

Os empregos considerados estáveis nem sempre estão associados ao que se considera como bom emprego, podem ser involuntários ou indesejados ou ainda a tempo parcial, ou seja, é possível estar preso ao trabalho que faz sem ter a oportunidade de optar por outro, enquanto “uma parte (reduzida) dos trabalhadores ditos estáveis são, na verdade, empregos temporários recorrentes” (Auer, 2006:44). Mas é possível que exista uma clivagem entre as diferentes modalidades de trabalho e a procura pelo trabalho e a oferta disponível. O tempo que se espera permanecer num local de trabalho nem sempre corresponde as expectativas dos trabalhadores pois a dinâmica do trabalho não se restringe ao espaço local. A dinâmica da globalização joga de facto uma grande influência na dinâmica do mercado de trabalho e contribui para que empregadores alterem constantemente suas políticas de trabalho o que pode resultar na diminuição do tempo de trabalho para uns e aumento para outros setores.

Se o emprego estável pode não ser bom emprego, quando comparado com a questão salarial e possibilidades para procurar outro emprego diante das várias possibilidades do mercado, a estabilidade de um emprego, também nem sempre conduz a uma segurança de trabalho. Esta recebe influência do fator tempo (tempo de permanência), do estado geral do mercado de trabalho e da economia (Auer 2006:45) local e/ou global. Se pode argumentar que os postos de trabalho temporário, num sistema económico, podem elevar a percepção de insegurança, quando na verdade, os dados podem estar associados de maneira positiva, e não ao contrário, à segurança do emprego. A sensação de insegurança não deriva apenas do tempo de permanência num determinado trabalho, resulta também da constante influência das políticas económicas laborais cada vez mais globalizada.

Apesar de a segurança de trabalho constituir um fator importante para a percepção do grau de satisfação dos trabalhadores, nos postos de trabalho, existem variações em relação a este aspeto. A permanência no trabalho, a segurança e a qualidade de emprego são fatores que caminham juntos, mas não se estabelecem seguindo o mesmo padrão em todos os países. No âmbito nacional e global diferem nas economias nacionais, nas políticas laborais e no funcionamento do mercado de trabalho. Baseado nos dados da OCDE de 2000, Auer (2006:46) diz que

continuar num emprego não significa necessariamente mais segurança e protensão em relação ao desemprego. Um emprego é importante quando corresponde à satisfação laboral, com resultados positivos na macroeconomia, por via da estabilidade de consumo doméstico verificado.

Países como o Reino Unido, a Irlanda e Holanda, cuja quantidade de empregos de curta duração também apresenta uma média de permanência mais baixa, devem ao fato de possuírem mercados de trabalhos fortemente flexíveis. Ao mesmo tempo que apresentam considerável quantidade de empregos de curta duração também possuem uma “quantidade relativamente baixa de empregos de longa permanência” (Auer, 2006:47). Destaca-se, nestes serviços flexíveis de curta duração, a camada jovem que encontra no mercado de trabalho flexível espaço para demonstrar seu desempenho. É um trabalho com “altos níveis de insegurança sentida e uma classificação bastante má em termos de qualidade do emprego, enquanto outros são flexíveis, não apresentando, contudo, os efeitos negativos de flexibilidade na segurança e na qualidade do emprego dos trabalhadores” (Auer, 2006:50). O alcance de uma posição favorável nos indicadores de qualidade e de quantidade, exige mais do que uma simples estabilidade das relações de trabalho. Requer um reforço na qualidade do emprego e no poder das leis laborais: ao não permitir que o trabalhador fique preso ao emprego também não deve colocar o trabalhador aquém das oportunidades de trabalho qualificado. Os intervenientes no processo laboral – trabalhador, empregador e Estado – ao tratarem do processo de negociações laborais precisariam partir das perspectivas de consenso entre as partes para maior equilíbrio, não obstante o peso do jurídico (leis laborais) sobre a regulação e funcionamento do processo de trabalho e garantias.

Numa sociedade em que o capitalismo está cada vez mais firme na flexibilidade²⁴ espera-se do Estado um esforço mais ativo para agir a favor da segurança do trabalhador diante das entidades empregadoras e regular o tempo mínimo de trabalho estável para as partes (trabalhadores e entidades empregadoras).

²⁴ Uma flexibilidade associada à segurança implica a existência de taxas de emprego sustentáveis e grau de estabilidade; por sua vez a estabilidade de emprego implica a existência de uma força de trabalho considerável para a empresa de forma a tornar produtiva o investimento humano realizado.

2.4. Conclusão

O começo do século XXI é marcado fortemente pela intensificação do processo da globalização económica, alterações na dinâmica das relações de trabalho, deslocamento de trabalhadores e desemprego. Se para uns a globalização trouxe oportunidades novas de trabalho para outros significou o fim do emprego estável, ou mesmo, o desemprego. Aumentou a tensão nos “fluxos de negócios e de investimento da economia global” (Auer, 2006:41).

A flexibilidade de trabalho não é, por si só, a causa da falta de qualidade, segurança no trabalho e mobilidade laboral. Depende da política de trabalho, aprovada pelo Estado, ter maior ou menor garantia no trabalho. A análise sociológica da relação laboral considera a qualidade do trabalho, a segurança do emprego e a permanência (tempo médio) no local de trabalho, todavia, é por intermédio da mobilidade no trabalho²⁵ que se percebe a ascensão ou não do trabalhador: a existência do plano de carreira e aumento salarial, a ausência do plano de carreira e contratos a longo prazo, a falta do plano de carreira e deterioração das condições de trabalho ou ausência de quaisquer garantias.

Existem situações diferenciadas de trabalho que permitem entender a multiplicidade de fatores sociais que levam a empresa a adotar a flexibilidade no processo produtivo, na gestão e contratação de trabalhadores. Ao compara os dados de trabalhadores que possuem um emprego flexível com aqueles que possuem um emprego estável verifica-se diferenças significativas no percurso profissional, no nível de satisfação com as condições de trabalho e nas perspetivas dos trabalhadores em relação a sua atuação profissional. Não sendo um grupo homogéneo (os que se encontram em condições de trabalho flexível), “não podemos identificar as formas flexíveis de emprego com o emprego precário. [...] Flexibilidade precarizante transitória e a flexibilidade precarizante estável” (Kovács, 2006:33), pois, se para alguns o trabalho flexível pode ser uma opção que permite atender a uma situação de vida, ou até mesmo a uma condição profissional melhor, para outros o trabalho flexível aponta para uma situação precária de dependência, fragilidade posta pelo mercado (situação difícil de empregos).

²⁵ Três aspetos a considerar: a) mobilidade ascendente, associada a existência de um plano de carreira profissional; b) estar fixa a um trabalho sem possibilidade de ascensão, e de má qualidade, o que reduz a satisfação do trabalhador; c) ausência completa do primeiro ponto.

A flexibilidade pode ser vista como capacidade de reação, de leitura antecipada do rumo que está a seguir o sistema económico num determinado momento e, diante disto, poder agir rapidamente. Está presente nos recursos humanos, na organização, na estrutura da empresa e da instituição. Pode traduzir-se na ausência ou omissão por parte do legislador, em matéria laboral, ou ainda transformar-se num mecanismo de o Estado dar aos agentes empregadores o poder de funcionar «sem lei», no entanto, estão adstritos a uma lei rígida de trabalho que as entidades empregadoras podem entender como uma forma de constrangimento normativo por dar a estes menos poder de manobra laboral.

As relações de trabalho docente podem ser analisadas a partir dos novos paradigmas do processo produtivo e das novas tendências de organização social das relações de trabalho. A passagem da conceção formal de trabalho docente efetivo para colaborador reflete a tendência precária que o trabalho está a tomar. O grupo de docentes colaboradores congrega profissionais de diversas áreas de conhecimentos que, estando em fase de busca do trabalho específico ou não, decidiram lecionar no ensino superior privado e/ou público. As variáveis que podem explicar esta condição profissional estão relacionadas ao custo de vida, a necessidade de ter um emprego no ensino superior, a realização profissional e a necessidade de ter um complemento salarial.

O trabalho docente colaborador, sendo parte do sistema geral de organização das relações de trabalho temporário, é um fenómeno social que se expressa conforme o contexto económico, social, político e cultural laboral. Interessa, para o contexto angolano, um olhar sociológico não só para explicar o fenómeno, mas também para compreender como se expressa e processa e, quiçá, apontar as consequências sociais desta forma de organização do trabalho docente. A precarização se estende a todo trabalhador, independentemente da área de atuação. O docente vende e auto aliena sua condição de força de trabalho, não sob sua escolha, mas sim a partir das condições a ele impostas pelas IES, sob pena de estar no desemprego.

O capitalismo flexível busca um envolvimento maior do trabalhador captando todas as possíveis dimensões subjetivas deste para o seu maior enquadramento na vida da empresa. Pelo trabalho o trabalhador está psicológica e fisicamente envolvido na empresa. Esta não é mais um elemento distante da vida do trabalhador é parte dela, acompanha-o até no espaço privado familiar.

3 – Natureza do Estado angolano

3.1. Introdução

O presente capítulo compreende: 3.1. Introdução; 3.2. Estado angolano; 3.3. Transição política, trabalho e manutenção do poder; 3.4. O público e o privado – a delimitação dos espaços; 3.5. Oligarquia a moda angolana; 3.6. Acumulação de capital – receitas petrolíferas e a corrupção; 3.7. Conclusão.

Analisa a forma como o Estado angolano se apresenta hoje assegurado por um regime político que, apesar das mudanças de paradigmas internacionais de governação, internamente continua a empreender esforços para manter a sua hegemonia político-ideológica, adaptando-se ao novo contexto caracterizado pela presença formal do discurso da democracia e da livre concorrência económica²⁶.

As IESPr são produto do novo contexto político-económico e dele herdaram a cultura de trabalho (política contratual), de organização e gestão institucional. É um contexto caracterizado por interesses antagónicos e preocupação com a delimitação dos espaços público e privado. Deu origem a uma elite, apoquentada pelo poder, que se assume, em simultâneo, como a «burguesia» nacional, gestores públicos e empregadores privados.

De certa forma a realidade atual de Angola reflete a luta pela sobrevivência, na miséria social produzida pela política da guerra; a necessidade da reprodução e manutenção do poder central, próprio da natureza do Estado que se formou em Angola; a consolidação de um grupo cujas as regras de ação se baseiam no tráfico de influências, na corporação (por pertença familiar ou grupo) e no clientelismo. Consequentemente, ao submeter o Estado aos interesses privados e este ao basear suas ações em regras que anulam a ideia de um Estado civil – como poder que se expressa por via do jurídico e, portanto, uma ordem que se baseia na coerção – criou-se condições favoráveis para existir em Angola um Estado com características próprias.

²⁶ Desde a independência (1975), Angola não teve a experiência de um outro governo além do MPLA, pelo que se torna difícil falar de mudança de governo tal como ocorre em outros contextos. Mais do que mudança o apropriado seria falar em manutenção do sistema de governo.

3.2. Estado angolano

Angola, como Estado, é um país complexo cujas histórias encontram-se descritas nas obras de diferentes autores (Pinto, 2015; Wheeler & Pélissier, 2013; Gham, 2017, entre outros). À partida, é difícil falar-se em história de Angola, no sentido singular, pois o pensamento que sustenta a sua estrutura indica várias Angolas, de diferentes contextos e interesses políticos, económicos e culturais que se agrupam no território hoje conhecido como Angola. A reconfiguração geográfica de África, em particular Angola, estabelecida a partir do século XIX (Conferência de Berlim, 1884-1885), reflete o interesse da ocupação efetiva do território e a reorientação ideológica e cultural. Certamente, não se tratou de uma relação amistosa entre diferentes culturas, mas sim de uma relação conflituosa, contraditória, de alianças, traições e guerras.

A estruturação do que chamamos hoje de “nacionalidade” de Angola parte de um antagonismo que se estendeu durante os anos da presença colonial portuguesa. Foi uma relação antagónica que envolvia o abraço e o confronto assim como “a posição portuguesa oscilou entre o idealismo missionário e imperial, e a pura exploração escravagista e dos recursos” (Verde, 2018:16). O conflito sempre fez parte das linhas de forças da estrutura política de Angola tanto em relação a Portugal como internamente. Diferente da relação que Angola tem procurado estabelecer com o Brasil e os Congos, desde a década de 70, com Portugal a relação aponta mais para uma ligação com a Europa do que necessariamente para uma relação de cultura e cordialidade. Nesse sentido se percebe que Portugal pode continuar com o papel que durante muitos anos desempenhou: uma “placa giratória, de entrada e de saída, de tráfego e tráfico, de porta para Europa, ou saída da Europa para África” (Verde, 2018:17) enquanto que os eixos essenciais também se estabelecem com outros países. Angola que se apresenta atualmente é um país que está ligado fundamentalmente a América Latina, a Europa, a Ásia e a África.

A proclamação da independência, em 1975, não foi para Angola o fim da guerra, mas sim o reacender da mesma por diferentes razões: as relações com Portugal eram instáveis pela situação política que se vivia naquele país na década de 1970, o que levou Portugal a abandonar as conversações sobre um governo de

transição. Com as negociações mal orientadas aumentou o desentendimento entre os três movimentos políticos e se agudizou o cenário de guerra²⁷.

Deixada a sua sorte, Angola se internacionalizou ao tornar-se palco da Guerra Fria que, por via dos movimentos políticos, disputavam ideológica e militarmente pela sua expansão – o MPLA, apoiado pela União Soviética e pela intervenção cubana, a UNITA pela África do Sul e EUA, e a FNLA pelo antigo Zaire (atual República Democrática do Congo). Com o fim da Guerra Fria deu-se a primeira tentativa de paz (1991-1992) e realizaram-se as primeiras eleições, a 29 de setembro de 1992. Mais uma vez se cometeram erros que poderiam ser evitados durante o processo de negociações e de realização das eleições. Algumas potências internacionais acreditavam que uma vez que o interesse na guerra angolana tivesse chegado ao fim, facilmente os movimentos políticos (MPLA e UNITA) chegariam a um acordo e, portanto, não mais haveria guerra.

As perspectivas internacionais falharam ao subestimar a capacidade de manobra dos movimentos no conflito angolano. O problema terá resultado da negligência por parte dos EUA em relação ao processo de paz. Os “Estados Unidos da América repetiram um erro em que têm sido pródigos na sua história de relações externas: retiraram o apoio aos seus fiéis, neste caso a UNITA” (Verde, 2018:18), enquanto o MPLA procurou obter suporte de líderes ocidentais, fundamentalmente portugueses, e dos «formadores de opinião» (Lippmann, 1998). Poucos dias depois das eleições a guerra reiniciou em Luanda com o argumento de que a UNITA não aceitara os resultados das eleições e, desde aquela data, criou-se um discurso «oficial» que colocava o partido nas condições negativas, quando os meios de comunicação, na época, indicavam o contrário, Savimbi “aceita os resultados como estão”²⁸.

²⁷ O eclodir da guerra em Angola (1976) pode ser visto, hoje, como resultado da manipulação político-ideológico de terceiros, e do primado do *eu* que se sobrepôs ao projeto inicial: de liberdade e bem-estar de todos – o povo. A guerra expressa o lado bruto da ação de um direito que se impõe pela anulação do outro para satisfazer seus interesses.

²⁸ O discurso oficial dizia que a UNITA não aceitou os resultados das eleições de 29 de setembro, mas o Jornal de Angola informava que “Jonas Savimbi decidiu aceitar os resultados das eleições tal «como estão agora» para ultrapassar o impasse que se vive no país e evitar o regresso à guerra. «Sabemos que (as eleições) não foram transparentes, mas ficamos assim porque é preciso que haja dirigentes que tenham estatura de patriotismo e sacrifício para permitir que se ultrapasse a crise» (Jornal de Angola 17 de outubro 1992:2). Savimbi apresentou sua decisão, dois dias antes (quinta-feira dia 15 de outubro) numa conferência de imprensa, a partir do Huambo.

Passados quinze dias, depois de Savimbi ter aceite os resultados e cumprido com os protocolos e exigências (carta) das Nações Unidas os “dirigentes e negociadores de paz foram massacrados em Luanda. Não houve qualquer tentativa de golpe de Estado por parte da UNITA, como se fez crer na altura” (Verde, 2018:20). A manipulação política da época proliferou a lenda de que a UNITA é o “partido da guerra e sempre quis guerra; não sabe viver em paz” (Verde, 2018:20).

A campanha político militar foi intensificada durante a década de 90, dando asas ao processo da guerra. Passados dez anos, desde as primeiras eleições, a guerra terminou com a morte de Jonas Savimbi no Moxico (Lucusse), a 22 de fevereiro de 2002. Terminada a guerra passou-se a propagar a ideia de um Estado novo militarizado, fruto da vitória militar (Chomsky, 2001; 2003).

Que Estado se apresenta em Angola depois da guerra? Na teoria geral do Estado se entende que todo Estado tende a organizar-se de forma a assegurar sua estrutura pelo exercício do poder e da ação política que visa garantir aos seus cidadãos uma convivência civilizada, mas também de preservar a segurança jurídica e a tranquilidade social (promover a paz). É pela eficácia da ordem e da conduta jurídica que se percebe o quanto um Estado é capaz de impor o cumprimento das normas (coerção jurídica organizada). O Estado serve-se ainda do instrumento normativo para assegurar a regulação central. Os políticos, uma vez revestidos do poder estatal, estão em condições e gozam de legitimidade para estabelecer a ordem e a paz na sociedade.

Zippelius (1997) diz que os políticos titulares de cargos públicos, estão em condições de regular voluntariamente as ações e condutas na sociedade ao mesmo tempo que também impõem, pelo poder que possuem, as condições prescritas recorrendo, se necessário, ao uso da força física. Pelo cumprimento obediente do direito, apoiado no consenso, o Estado deixa de recorrer à força física, de contrário geraria facilmente um clima de tensão social ou conflito. Neste sentido, sempre poderá se colocar a necessidade rigorosa da aplicação do direito estatal como mecanismo de contenção das possibilidades de um tirano aceder ao poder do Estado. O funcionamento de uma sociedade civilizada só pode funcionar melhor observando o Estado de direito, dispondo de um poder do Estado que observa e aplica o direito que orienta a execução das ações políticas. Portanto, “não há Estado de Direito sem segurança jurídica, isto é, sem certeza de orientação; não há certeza de orientação sem certeza de realização (Zippelius, 1997:69).

Os longos anos de guerra em Angola proporcionaram condições para se consolidar um Estado com o poder ambivalente: um Estado que apresenta um discurso de proteção dos seus cidadãos, de garantia de paz e segurança, ao mesmo tempo que usa o seu poder para reprimir os seus cidadãos. Constantemente os interesses daqueles que exercem os cargos públicos (detentores do poder político) tendem a sobrepor-se aos interesses públicos (Estado). Tal situação constitui um problema político e administrativo do Estado angolano e a solução passa pela aplicação de um controlo eficiente da distribuição do poder e das funções, observando as regras e normas que garantam equilíbrio social e a contenção das ambições particulares, pois, a possibilidade da obediência voluntária e racional da sociedade (cidadãos) depende da eficiência e da eficácia das ações políticas que garantem a equidade social. Assim sendo, a aceitação racional do poder do Estado se justificaria pelo fato de que é indispensável, para a satisfação das necessidades sociais básicas como a segurança jurídica e paz social, a existência do domínio estatal.

3.3. Transição política, trabalho e a manutenção do poder

Passaram-se poucos anos desde o fim da guerra em Angola (2002) e também se pode dizer que ainda são poucos os anos que se passaram desde as primeiras eleições presidenciais e legislativas (setembro de 1992). De qualquer forma não parece cedo analisar a especificidade do comportamento²⁹ do regime político e as características que determinam e condicionam as ações económicas e sociais. É uma análise sociológica complexa do regime político pois não parece muito simples enquadrá-la nos modelos de análise dos regimes políticos tradicionalmente conhecidos (democracia, socialismo, etc.).

Em Angola fala-se, formalmente, em multipartidarismo e democracia desde as primeiras eleições e desta forma se tem passado a ideia de que houve transição política de partido-único e socialismo para o multipartidarismo e democracia, de uma economia planificada para uma economia de mercado. Na prática o que se

²⁹ É difícil haver mudança do regime quando os atores políticos não demonstram interesse e disponibilidade para implementá-la. Muitos países do leste europeu, depois da queda do Morro de Berlim, 1989, empreenderam mudanças por mostraram-se aberto à novas propostas políticas. Os “partidos comunistas, antes todo-poderosos, ou foram banidos, ou metamorfosearam-se em partidos socialistas ou social-democratas. Com essa nova roupagem, ou não, é certo que eles deixaram efetivamente de ser partidos únicos ou hegemónicos” (Andrade, 2009:42).

realizou em Angola, desde finais da guerra, foi a reconcentração do poder económico (riqueza nacional) nas mãos do grupo que controla o regime (representantes políticos do antigo regime monopartidário) que passou a constituir a nova oligarquia nacional. É sobre este grupo que recai o discurso político de abertura económica e de mercado, pois é ele quem desempenha o papel de empregador privado. É, neste sentido, uma elite que se torna rica pela privatização dos bens públicos. O ponto crítico daquela política está na relação que estabelece com países ocidentais que podem exigir transparência e boa governação, como requisitos para a obtenção dos empréstimos ou financiamentos. Apesar de existir a interferência externa, FMI e BM fundamentalmente, o regime político se mostra bastante fechado no setor económico e tem procurado determinar politicamente o empresariado nacional. Do ponto de vista económico e político, a transição tem sido mais uma questão formal na medida em que não se traduz numa mudança do regime, mas sim metamorfosear, ganhar novas roupagens sem alterar ou pôr fim o regime que começou em 1975. É um “multipartidarismo sem democracia e com pés de barro, uma fachada que esconde uma realidade diversa” (Andrade, 2009:44).

É certo que, em Angola, já se realizaram várias eleições, e que o governo existente resulta das eleições e existe uma oposição política e partidária. Se a democracia se restringisse ao simples fato de existir partidos na oposição e eleições, se poderia aceitar que em Angola há democracia. Todavia, ao analisar de perto a vida dos partidos da oposição daquele país se percebe quão longe estão do poder real e da possibilidade de implementarem mudanças por via do voto. Reduzidos ou cooptados por diferentes vias, a oposição vê-se limitada a seguir ou andar a reboque das ações do partido que possui a maioria absoluta.

Andrade (2009) diz que boa parte da oposição política angolana não apresenta projeto viável de mudança para a sociedade. Têm sido mais uma forma de reflexo de agregações primárias, com fidelidade ao regime, grupos de interesses alimentados pelo Orçamento Geral do Estado do que uma alternativa política e ideológica distinta. Por mostrarem mais interesses na busca pelos bens materiais, tornaram-se presas fáceis e marionetes do próprio regime que se serve deles para mostrar, internacionalmente, que há democracia e o multipartidarismo em Angola. Uma oposição fraca, não só legitima o poder do regime como também é importante para o forte justificar que existe democracia em Angola. Resta à sociedade ou às organizações civis lutar por conta própria, via manifestações ou outras formas de

mostrar seu descontentamento, ao mesmo tempo que o regime procura desenvolver suas estratégias e ações para neutralizar as manifestações contrárias.

Não se ignora que o processo de transição da política económica que Angola tem vindo a registar reflete a conjuntura social de uma sociedade cada vez mais globalizada, mas também a presença significativa do capital estrangeiro. Não obstante tratar-se de uma sociedade em vias de desenvolvimento, o interesse pelo capital tem contribuído para uma absorção acelerada pela economia petrolífera internacional. A mudança de paradigma laboral, a nível nacional, está associada mais ao redireccionamento das políticas institucionais internacionais – de ajustes contratuais, transição da conceção de economia nacional para uma economia global – do que à melhoria das condições sociais das massas.

Todavia, as instituições existentes ainda são referência para os trabalhadores de diferentes áreas e escalões posicionar-se na luta por melhores condições de trabalho. Recorrem às leis nacionais (LGT, por exemplo) pois, a partir delas se pode criar as possibilidades de transformação social-laboral e alcançar as aspirações individuais³⁰. Tem sido difícil, por exemplo, os sindicatos mobilizarem, a nível nacional, os trabalhadores de distintas áreas para uma ampla manifestação pública de forma articulada. O resultado do estudo de campo, feito a partir das IESPr (2016), ajudou-nos a perceber a falta de representação da UNTA (União Nacional de Trabalhadores Angolanos) e do SINPES (Sindicado Nacional dos Professores do Ensino Superior) nos locais de trabalho. A alternativa que os docentes encontram é constituir grupos com representantes próprios para tratar com a entidade empregadora as suas expectativas laborais, numa determinada instituição de ensino superior privado, de forma pontual.

Historicamente, a manutenção e consolidação do regime angolano ficou marcado pela exclusão político-económica, sociocultural e geográfica.³¹ Do ponto

³⁰ A construção e reconstrução das identidades estão ligadas aos indivíduos pelas capacidades que demonstram ao discernir as aspirações e o legado que apresentam. Tal resulta da fragilidade normativa que obriga os trabalhadores a repensar constantemente a sua condição laboral e a construir estratégias para atender os seus interesses no local de trabalho. Da articulação entre as razões (motivos, necessidade e aspirações) e fragilidades institucionais (falta de regras), dá-se a possibilidade de os trabalhadores realizarem o seu papel de atores sociais: engajar-se na luta pelas condições de trabalho, agir em grupo (sindicato), unidos por interesses comuns, num espaço que congrega o plano das práticas e o plano institucional.

³¹ A exclusão geográfica a que nos referimos é aquela que resulta das políticas estruturadas e implementadas com a finalidade de impedir a mobilidade social e geográfica. Por exemplo, quanto mais distante da zona urbana mais difícil a progressão escolar pois a distribuição geográfica das

de vista da governação (exercício de poder) e da economia se destaca: a) a adoção de medida administrativa assente na economia centralizada na mão do Estado e de controlo direto do poder político pelo partido com tendência a desconsiderar os padrões de eficiência e eficácia (gestão e rentabilidade das instituições públicas); b) a proliferação do comportamento consumista, “assente num modelo burocrático-administrativo de distribuição do Rendimento Interno Bruto – sistema de cartões de abastecimento, o acesso às divisas do sistema bancário, etc.” (Lopes, 2008:170). A herança política e ideológica terá contribuído para que depois da guerra (2002) se consolidasse uma gestão centrada da riqueza, criando em simultâneo, espaços favoráveis para o controlo do poder jurídico, económico e político.

Já na década de 90 o regime político havia se confrontado com a depreciação económica e enfraquecimento do regime político. A crise ficou agravada tanto pela bipolarização política e económica mundial (fim do bloco de leste), como pela dívida externa. Face às circunstâncias da época o regime angolano viu-se obrigado a aceitar, ou pelo menos a prometer, a transição: descentralização económica – abertura ao capital privado, descentralização política – adoção da democracia, a liberdade civil e de expressão (Lopes, 2008:170).

O ponto problemático está no fato de que, de forma geral compreende-se que a democracia está relacionada a paz e esta, por sua vez, implica que o Estado deve preocupar-se a atender às preocupações sociais. No entanto, a paz que se impôs em Angola está assente na vitória militar e tem sido difícil, para o regime sobretudo da parte da elite político-militar, estabelecer diálogo transparente com a sociedade por compreender que a paz que se vive em Angola é fruto do seu trabalho e, por direito deste feito, deve dirigir o país como quer ao mesmo que deve apoderar-se dos benefícios económicos. Tal é o exemplo da aprovação da Lei de terras (Lei n.º 09/04) que expressa a lógica dominante do sistema jurídico a serviço do regime. Por meio desta lei o poder político-económico conseguiu apropriar-se de terras de forma violenta, sem ter-se em conta aspetos como o vínculo histórico, cultural, tradicional, herança familiar. Contraditório é perceber que durante a luta contra o colonialismo português (1950) o discurso era «terra aos nativos».

escolas obedece a hierarquia de nível escolar – quanto maior for o nível escolar mais distante fica das populações e maior são as condições económicas são necessárias.

Alguns estudos³² têm mostrado que a transição do regime económico (descentralização e diversificação económica) não tem obtido muito sucesso por razões políticas. A transição requer, além das reformas constitucionais, a partilha política (poder) e económica (reformas económicas). Já na época em que se realizaram os Acordos de Bicesse³³ (1991) foi posta a questão da liberalização económica, e para tal era necessário a revisão da constituição além de outros ajustes políticos administrativos. A reação do regime foi de privatizar setores públicos rentáveis a favor do grupo dominante tendo como único parâmetro a afeição partidária direta. É um exemplo de medida protecionista, do grupo dominante, e menos de uma partilha equilibrada da riqueza nacional. (Lopes, 2008:171).

Até o ano de 2010 a ideia de transição do regime político estava mais presente no discurso do que na prática. Manteve-se inconclusiva devido a falta de leis que pudessem tornar a Constituição funcional e de regulamentos das próprias leis. Em concreto a Constituição e Leis tendem a ser “subvalorizadas e relegadas a um estatuto secundário face aos despachos dos governantes e ao exercício do executivo do poder – prática que em boa medida encontra as suas raízes e fundamentação na «força do costume»” (Lopes, 2008:171). Desde 2002 acelerou-se os processos de adaptação das leis ao novo quadro político e económico, por força da pressão externa sem haver de forma substancial uma alteração na forma operacional interna, o que de forma indireta salvaguarda a forte relação que existe entre o partido e os demais poderes (judiciário, político e legislativo). Até finais de 2016 fazia-se sentir que a preocupação estava voltada à manutenção do poder do grupo dominante por via da cooptação de indivíduos críticos do regime e dos indivíduos da oposição para os postos secundários, com benefícios económicos, mas sem grande poder de decisão política.

Com a morte de Savimbi, em 2002, fez-se grande campanha política para disseminar a ideia de que far-se-ia a construção de uma nova Angola –reconstrução

³² Lopes, 2008, OSISA e Global Witness, 2011; Associação Mãos Livres e Corruption Watch UK, 2013.

³³ Foi promovido pelo antigo Secretário de Estado dos Assuntos externos e Cooperação de Portugal, Durão Barroso, durante o ano de 1990 e teve o seu momento de fecho em 1991 quando José Eduardo dos Santos e Jonas Savimbi assinaram os acordos que estipulavam a realização das eleições em Angola, sob observação das Nações unidas e a unificação das forças armadas (UNITA e MPLA).

nacional, consolidação da paz, abertura para a democracia e para o capital estrangeiro. Aquela política terá criado muitas expectativas a nível nacional e internacional. O aumento da produção de petróleo e do seu preço, das empresas de produção e de serviços, nacionais e estrangeiras contribuirá nas expectativas de uma nova Angola. Todavia, se tratava de uma paz que resultou de uma vitória militar e não propriamente de um entendimento político social³⁴, uma vitória de um exército militar sobre o outro.

Sendo produto da vitória militar, à partida, muitos obstáculos se impuseram à organização do poder civil e à gestão pública: a) se impôs a ideia de que, sendo a paz fruto da vitória militar o poder deveria necessariamente legitimar-se pelo vigor. Quaisquer eleições a serem realizadas, os seus resultados não poderiam legitimar outros, se não, os vitoriosos pelo sacrifício feito durante a guerra. As eleições realizadas em 2008, 2012 e 2017 serviram para legitimar o direito de governar daqueles que, com sacrifício, obtiveram a vitória na batalha militar; b) uma vez legitimado o poder, se impôs também o pensamento de que, sendo uma vitória militar, caberia também aos militares o direito ao saque às riquezas de Angola conquistada. Este pensamento explica as ações de “assalto” aos cofres públicos e à riqueza nacional numa escala nunca antes vista, entre os anos de 2005 e 2017; c) para legitimar as duas primeiras ideias está a corrupção, sistema que atravessa toda a esfera do aparelho de Estado e da estrutura pública e consolida a dependência de uma maioria a um pequeno número de pessoas. Ao permear toda a esfera das relações humanas, as práticas de “oferecer” dinheiro ou algo de valor com a finalidade de obter vantagens, em detrimento de outras formas mais racionais, transparentes e objetivas, fez com que um pequeno grupo, com poder de articulação das ações políticas e económicas, se visse em condições de determinar para si a condição vantajosa, económica e política, em detrimento da grande maioria da população.

Uma vez consolidado o sistema de corrupção surgiu o problema da falta de interesse e do compromisso, por parte do grupo detentor da riqueza nacional, pelo bem comum. O governo foi incapaz de resolver os problemas sociais nacionais pois

³⁴ GURN (Governo de Unidade e Reconciliação Nacional) tomou posse aos 11 de abril de 1997, depois de um longo período de negociações entre a UNITA e o MPLA. Foi um governo de reconciliação proposto para a aproximação político-militar. Um governo vasto, dirigido por um primeiro ministro (França Van-Dúnem), composto por vinte e oito (28) ministros e quarenta e três vices ministros (43).

a corrupção consolidou as práticas da incapacidade moral, levando os cidadãos a não assumir compromissos sociais para o benefício comum ao mesmo tempo que a classe dirigente procurou agir em benefício próprio. Nas instituições públicas e privadas os trabalhadores tendem a não assumir responsabilidades que não se traduzam no benefício direto (ganho extrassalário ou subsídios). Morris (1991) diz que o uso do poder público em benefício de um interesse privado, que coloca em causa o bem comum, pode ser considerado uma corrupção política. A corrupção política está relacionada a economia, e é por via desta que, de forma secreta, se realizam serviços a terceiros com a finalidade de se obter vantagens em determinadas ações que poderão converter-se em benefício para a pessoa ou grupo corrupto.

De certa forma, o regime político que se instalou e desenvolveu em Angola (1975 – 2002) está assente na força da vitória da guerra e é por via dela que estrutura o argumento de que não deveria perder em eleições e legitimou as ações de despojos realizados, principalmente, entre os anos de 2005 a 2016 em Angola.

É difícil, a partir da sociologia, analisar integralmente o regime angolano partindo, simplesmente, de uma perspetiva formal e legalista pois as ações políticas do governo facilmente se baseiam nos critérios não formais. O ponto de partida viável para a análise tem de ser a realidade concreta, histórico-político e da vitória militar. Em Angola, quase todo o aparelho do Estado e de governo é assegurado por indivíduos vindos das forças armadas – ministros e governadores provinciais são maioritariamente generais. Foi uma saída política que serviu para acomodar os chefes vitoriosos da guerra. Desta forma se entende porque é que as fraudes eleitorais são maioritariamente reconhecidas apenas depois que todo aparelho (governo), que resultou das eleições, estiver em pleno funcionamento. A “fraude eleitoral a que Angola assistiu nos actos eleitorais e a corrida às riquezas nacionais, fundam-se, na mente dos vencedores, como o justo e natural efeito da vitória na guerra. Ganharam, é deles, e não vão perder o que ganharam” (Verde, 2018:21).

Há que considerar também que a elite político-militar que governa provém, maioritariamente, da escola da antiga União Soviética (marxista-leninista). Apesar do discurso da democracia, adotado por força da pressão externa e do contexto político económico capitalista, impera na prática o pensamento marxista de que o Direito e demais ciências sociais são um instrumento de que se serve a classe dominante, não sendo por isso um fim em si mesmo. A classe oprimida precisa

“desrespeitar o Direito, ou reescrever a história, para vencer a sua luta” (Verde, 2018:21). Enquanto instrumento, o Direito é importante na medida em que contribui para o alcance dos objetivos politicamente pretendidos pelo partido. No entanto, pode-se desrespeitar as leis quando estas não ajudam a alcançar os objetivos prosseguidos. Este pensamento explica por que em Angola, os fazedores do regime, poucas vezes observam as leis por eles aprovadas (a lei é tida como um instrumento a serviço do poder e cabe ao regime interpretar e implementar conforme os seus interesses). O direito constitucional angolano existe no papel e longe da realidade. Tal como se coloca contribui apenas para a consolidação de uma visão distorcida da realidade angolana. É neste sentido que se pode dizer que,

“ainda que usando as vestes da modernidade ocidental, a partir de 2002 o exercício do poder, em Angola, foi ganho na guerra segundo ditames absolutistas e leninistas. Esses ditames implicaram que todo o poder pertencesse ao líder, bem como a riqueza nacional, que lhe competiria distribuir segundo o seu melhor interesse. O Direito e demais construções sociais seriam úteis apenas e na medida dos interesses da liderança” (Verde, 2018:22).

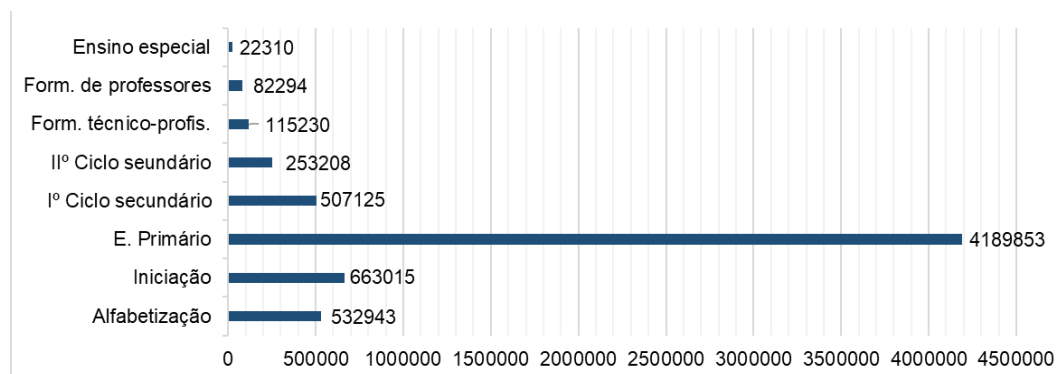
Resulta que da implementação do poder da força e do “direito” ao saque, desde final da guerra, se colocou o país na condição desastrosa e de bloqueio ao desenvolvimento social, não obstante ter-se acumulado nas mãos de uma pequena “clique” uma riqueza avultada num curto espaço de tempo. Os relatórios da UNICEF e PNUD (2016) indicam que Angola continua a ter um índice de mortalidade infantil elevado, mais de 150 crianças morrem em cada 1000 nascimentos, antes dos cinco anos, uma esperança de vida abaixo dos 60 anos³⁵, baixo IDH – 150.^a entre 188 países, e o abandono escolar continua a situar-se entre os 68,71%. Poucos conseguem superar o ensino primário.

Já em 2011 o «Balanço: implementação da reforma educativa nos subsistemas de ensino – geral, formação de professores e técnico profissional» trazia dados que indicavam uma grande disparidade entre o ensino primário e secundário. Mais de 50% dos alunos que terminavam o ensino primário não conseguiam continuar os estudos secundários. Do ensino primário ao superior a diferença é ainda maior – em cada 1000 mil alunos matriculados no primário apenas 50 têm possibilidades de chegar ao ensino o superior. Os que chegam são,

³⁵ Os dados oficiais de 2014 indicam uma esperança de vida de 57 anos para os homens e 63 para as mulheres (Instituto Nacional de estatística, INE, 2014).

maioritariamente, aqueles que vivem nas capitais das províncias, pela proximidade às IES e possibilidades económicas.

Figura 2: Total de alunos matriculados em cada nível (2010)



Fonte: MEd, (2011:4)

Em 2006, o «Relatório da supervisão da reforma educativa» apresentado pela equipa de supervisão escolar mostrou vários aspetos negativos que ocorriam durante o processo de implementação da reforma educativa e andamento da atividade de ensino e aprendizagem: falta do material escolar (programas, manuais, documentos de avaliação das aprendizagens), professores com a preparação pedagógica e salas de aulas³⁶.

Angola continua a registar a falta de medicamentos em hospitais, a falta de infraestruturais e saneamento básico, assim como, o aumento da desvalorização da moeda nacional – nos anos 2016/2018 a desvalorização da moeda nacional passou os 40%. Daí resulta a diminuição do poder de compra dos cidadãos com os salários não reajustados, o encarecimento de produtos de cesta básica e produtos importados.

Até finais de 2016 Angola figurava como a segunda economia mais concentrada, depois do Iraque (PNUD, 2017). Com a queda dos preços do petróleo os efeitos da política centralizada foram drásticos em todas as esferas sociais e produtivos. Até aquele ano o petróleo representava aproximadamente “95% das exportações e 75% das receitas fiscais” (Verde, 2018:26) de Angola. Destaca-se ainda o fato de que a “produção nacional está concentrada numa mão-cheia de «empresários» que não o são, mas sim rentistas que recebem benefícios do poder

³⁶ Alguns professores lecionam ao ar livre, por baixo de árvores, em forma de círculo, em capelas (igrejas), “quintais de casas de professores, em estruturas abandonadas, sem qualquer tipo de mobiliário nem quadros” (MEd, 2006:7).

e não estão habituados à eficiência e competição” (Verde, 2018:26) empresarial. Tal prática explica os obstáculos postos à política de diversificação económica no período de 2003-2017. As poucas atividades económicas produtivas, principais, estavam nas mãos de uma pequena oligarquia de dirigentes que não produzem, pois, a fonte principal das suas riquezas é o próprio Estado. Esta oligarquia não admite a inserção de outros potenciais empresários pois levaria a abertura e concorrência assim como a perder os benefícios das comissões que são uma das principais formas da oligarquia se alimentar. Portanto, o problema da diversificação económica, que durante muito tempo foi levantado em Angola, é mais político do que técnico. Não se diversifica, pois, o governo que vive do apoio da oligarquia ver-se-ia em ruínas.

3.4. O público e o privado – a delimitação dos espaços

Em nome da democracia, tem sido recorrente debater sobre a liberdade de expressão, o direito à vida digna, o respeito às diferenças culturais e questionar a especificidade das dimensões que constituem a democracia: o espaço público e o espaço privado. O questionamento faz sentido, atualmente, pois junto da democracia política está a “democracia capitalista” que se expressa, na sua forma mais conhecida, como a livre concorrência de mercado. O discurso da livre concorrência, não se concentra no grande problema social angolano: desigualdade e exclusão social, corrupção, ganância pelo poder, mas sim na imagem positivista do sucesso que a acumulação de capitais proporciona a um diminuto número dos bem posicionados no regime. A partir do momento em que a política de mercado passou a ditar as regras para a elaboração das políticas sociais ficou mais fácil para o regime angolano adotar o discurso competitivo, a partir do qual se justifica a condição social dos indivíduos. Agora é mediante os processos de reorganização das novas relações de trabalho e de integração social que se explica e se justifica a condição e o processo de acumulação de capital. Passou-se a reorientar a integração dos indivíduos por via do consumo ao mesmo tempo que se acentuou a exclusão pelo não-consumo (Santos, 1999a:9)³⁷

³⁷ O que difere a desigualdade social anterior a 2000 da atual são os mecanismos, cada vez mais sinuosos, utilizados para legitimar o regime ao mesmo tempo que se produz e reproduz a desigualdade e a exclusão. Santos (1999) diz que a «desigualdade e a exclusão são dois sistemas hierarquizados»: Na “desigualdade, a pertença dá-se pela integração subordinada, enquanto no sistema de exclusão a pertença dá-se pela exclusão. A desigualdade implica um sistema

A relação entre o público e o privado pode encontrar na Constituição (2010) do país a proteção e a garantia da inviolabilidade dos direitos das partes. Assim como o público não pode anular por via da legislação todos os aspetos importantes da vida privada e sua relação com a sociedade, também o privado não poderia se constituir num espaço de desenvolvimento de poderes sem fim, isto é, poderes desmedidos que colocam em questão o espaço público (Fioravanti, 2013:7). O desafio, para Angola, está na profundidade e rigor que a Constituição dá ao tratamento das questões públicas e privadas com a garantia dos limites e direitos constituídos.

A experiência dos últimos quinze anos demonstrou que a partir das disputas de interesses económicos privados surgiram interferências no espaço público, o público passou a ser pensado em função do privado e não o contrário. O exemplo pode ser encontrado na abertura da economia angolana ao mercado estrangeiro: tem-se redefinido constantemente as estratégias políticas económicas com intuito de atender os interesses nacionais e internacionais³⁸, e privados. Embora exista a Constituição, nem sempre, por si só, tem sido suficiente travar os atos políticos que desencadeiam processos de desvios institucionais. É necessária uma ética, na economia, capaz de conter as ações políticas particulares de modo a não se sobrepor à dimensão pública ao mesmo tempo que esta não pode anular aquela.

Diferente do sistema socialista, no capitalismo a principal função do Estado seria organizar as “classes dominantes enquanto «blocos-no-poder», conferindo coerência e aproximando os diferentes interesses entre frações específicas” (Estanque, 2013:232). Este propósito ocorre havendo coerência e especificação dos papéis entre os interesses de Estado e os interesses de grupos particulares que procuram lucros através de suas empresas. Tal obriga que exista liberdade e

hierárquico de integração social. Quem está em baixo está dentro e a sua presença é indispensável. Ao contrário, a exclusão assenta num sistema igualmente hierárquico, mas dominado pelo princípio da exclusão: pertence-se pela forma como se é excluído. Quem está em baixo, esta fora” (Santos, 1999a:2). Formulado desta maneira, os dois sistemas representam um tipo ideal embora, na prática, os dois coabitem o tempo todo.

³⁸ A globalização influencia os países a redefinirem suas políticas económicas a médio e longo prazo. Trata-se de uma economia caracterizada pela rapidez na alteração dos *portfólios* de diferentes sistemas do capital internacional com intervenções políticas que atendem aos mais variados interesses do capital. O “perfil de risco dos países participantes do sistema mundial se modifica, pois, perdem ou ganham países “ricos” ou países “pobres”, “adiantados” ou “atrasados”, conforme suas economias sejam fortalecidas ou fragilizadas pelas decisões financeiras internacionais de curto prazo” (Menezes, 2000:381).

uma relativa autonomia para que o Estado consiga “assegurar a coesão da ordem socioeconómica [...] e firmar-se «acima» de cada fração e sempre que necessário agir em benefício [...] das classes trabalhadoras, por exemplo, legislando contra os interesses (imediatos) dos grupos privilegiados” (Estanque, 2013:232). Em Angola as relações de poder existente, desde os tempos do Partido-único, estão entrelaçadas de tal forma que se confundem os interesses de Estado com os interesses privados. Ocorre assim porque aqueles que representam o governo também representam os interesses privados (enquanto proprietários das empresas/instituições privadas), ou ainda porque aqueles a quem cabe legislar sobre o trabalho são, em simultâneo, empresários. Coloca-se o risco, nestes casos, de se legislar em causa própria.

A necessidade da coabitação dos espaços, público e privado, está cada vez mais assente na ideia de que a vida humana se realiza do ponto de vista biológico, em espaço privado e, do ponto de vista social, em espaço público e político. Hannah Arendt (2010) fala em duas vidas – viver a vida (privado) e viver no mundo (o público). A defesa de que o público deve predominar sobre o privado enquadra seus argumentos na necessidade da *Rés-Pública*³⁹ (coisa pública). Neste sentido a ação política seria a expressão do interesse comum, ou seja, o bem comum. Estando a ação política em condições de garantir segurança e equilíbrio entre os privados, cabe a ela, por meio das normas, assegurar a coabitação por via da Constituição. A questão fundamental prende-se com a ética política, ou seja, em que medida ela estaria em condições de assegurar os interesses comuns sem que se sobreponham os interesses privados.

A predominância dos interesses privados sobre o público origina, facilmente, desvios institucionais⁴⁰. Quando os representantes de cargos públicos assumem, em simultâneo, posições de destaque na vida empresarial privada, facilmente os interesses do Estado são ajustados aos interesses privados (o Estado é colocado a serviço do privado). As formas mais comuns, através das quais pode se manifestar os desvios institucionais têm sido: o «nepotismo», em que o

³⁹ cf. Cícero, 2011.

⁴⁰ Para maior aprofundamento se pode observar os resultados do estudo intitulado «*Fraude em altas posições: o contrato corrupto da dívida de Angola à Rússia*», realizado pela Associação Mãos Livres & Corruption Watch UK, 2013. As provas apresentadas indicam que os envolvidos na escala das grandes linhas de corrupção fazem-nos facilitados pela posição que ocupação no aparelho do Estado. São, em simultâneo, gestores públicos e privados.

favorecimento político e económico recai a parentes; o «clientelismo», muito visível em países como Angola, em que os indivíduos procuram benefícios económicos aliando-se à redes de políticos com influência ou a grupos próximos ao sistema de poder em vigor com a finalidade de ver os seus interesses realizados; o desvio institucional pode também contribuir para a existência da «corrupção», que resulta, em grande parte, do não cumprimento do dever formalmente constituído em troca de vantagens económicas, políticas, sociais, etc.; outra forma de desvio institucional, menos pública, é a «patronagem». Esta resulta de trocas de favores entre os políticos que estão no governo. É um tipo de desvio que quando feito sob sigilo raramente é perceptível em praça pública.

A especificação dos espaços, público e privado, em matéria de interesses económicos requer certamente observar os princípios que norteiam os valores e as obrigações nas atividades humanas. É com base aos preceitos e julgamentos éticos que se pode orientar e disciplinar as ações e comportamentos dos indivíduos na perspectiva de que, a longo prazo, se consiga harmonia e excelência (individual e social).

A preocupação com a ética se justifica pela necessidade de se ter “processos civilizadores e não a pretensão de determinados grupos, classes ou segmentos sociais cujos interesses e objetivos políticos e económicos não tenham carácter universalizador” (Salmon & Cattani, 2011:180). Embora se diga que em Angola tende a predominar o pensamento “liberal”, ao se colocar uma disputa por bens económicos numa lógica de “salva-quem-puder”, é fundamental que se observe a ética (carácter civilizador) para o equilíbrio dos interesses.

Em suma, a política de acumulação de capitais teve seu impacto na sociedade angolana: permitiu o redireccionamento das opções políticas e económicas com a predominância dos interesses privados sobre o público a partir da “ficção do *Homo economicus*” (Salmon & Cattani, 2011:180). Tentou-se copiar o que em outros contextos se entende como a livre concorrência de mercado e de um mercado autorregulado.

Uma vez que os mecanismos utilizados na concorrência foram favoráveis a um restrito número de cidadãos, a medida política adotada permite hoje entender as consequências da economia que se firmou na “conceção particular da ação humana, hedonista, autossuficiente e egoísta, sendo nada mais do que crenças e discursos que traduzem interesses específicos” (Salmon & Cattani, 2011:180);

perceber que durante muito tempo se legitimou, não as razões de um Estado de direito, mas as razões de um poder económico que nega a violência que resulta da sua forma de funcionamento (como sistema produtivo e acumulativo de capital); é uma política de dominação que escamoteia as consequências de sua ação, ou seja, encobre as desigualdades e contradições sociais por via da propaganda mediática que mostra o sucesso de poucos como se de todos se tratasse; finalmente permite também compreender que é um regime que “cria e recria continuamente as desigualdades, penalizando e marginalizando os mais vulneráveis” (Salmon & Cattani, 2011:181) na medida em que o princípio da livre concorrência se acentua na sociedade.

3.5. Oligarquia a moda angolana

O fim da guerra em Angola (2002) significou, tanto o nascimento de novas aspirações político-sociais como a consolidação de formas de exercício do poder de onde, mais tarde, emergiria a nova classe dirigente do governo do MPLA – uma oligarquia à moda angolana. Numa oligarquia é difícil o controlo das competências estar nas mãos de um indivíduo. Mesmo que se tenha uma figura titular do poder, este exerce-o sempre na relação com o seu grupo de forma a estabelecer um certo equilíbrio, controlo recíproco das próprias formas de poder e, desta forma, criar barreiras (autoproteção do grupo) a uma possível tirania.

Na história da política podemos encontrar várias maneiras das oligarquias firmarem-se: em casos de guerra pode dar-se por via da submissão do povo perdedor a um vencedor, pode emergir do seio do próprio povo uma nobreza feudal ou uma casta sacerdotal ou ainda nos contextos atuais as “modernas oligarquias militares, de grupo ou partido” (Zippelius, 1997:218). Diferente da proposta da doutrina marxista que propõe uma sociedade sem classes e, portanto, sem domínio da minoria, Michels (1982) e Pareto (1984) explicam que nas sociedades que conhecemos, seria difícil não existirem oligarquias a quem a grande maioria, sem condições de governar-se, deposita o voto de obediência. Ainda que, em determinada altura, uma população estivesse em condições de fazê-lo, rapidamente se organizaria, no seio dela, um grupo menor a quem se depositaria a responsabilidade de comandar a maioria e, neste sentido, novamente estaríamos diante de uma oligarquia. Ironia do destino ou não, o que resta para as massas é,

de época em época, mudar de um chefe para outro. Michels (1982) diz que as massas se limitam, com todas as suas forças, a mudar de dono e não necessariamente a assumir a condição de dono, pois a massa manifesta seu interesse e necessidade de ser dirigida. A massa se curva perante os grandes ideais e os indivíduos que os representam. Desta forma “seu idealismo leva-as a ajoelharem-se diante das divindades temporárias às quais elas se agarram com um amor tão cego a ponto de tornar a vida que levam ainda mais dura” (Michels, 1982:43-44).

Parece contraditório as massas manifestarem descontentamento em relação aos seus dirigentes ao mesmo tempo que manifestam apreço por um outro grupo de chefes do tipo ideal. De fato não se trata de não querer um chefe, mas sim de quer um que atenda seus interesses. Ao exaltar grande admiração pelos seus chefes as massas legitimam a supremacia dos mesmos e geram uma certa estabilidade social e, quando o contrário, exigem dos chefes intervenção por força direta ou indireta. Mosca (1968) diz que é inevitável que na sociedade organizada não se tenham uma minoria a governar quando o impulso que impele a maioria não organizada aponta para o caos social. A queda de um grupo dominante é apenas uma possibilidade para que um outro grupo surja em nome de uma ordem diferente, nova com a promessa de maior coesão social.

Desta forma se explica porque é que em 1975 (luta pela independência) e no ano de 2002 (fim da guerra entre a UNITA e o MPLA) o discurso político sempre recorreu às categorias liberdade, igualdade e crescimento económico como palavras orientadoras do discurso político, quando na prática serviam para ocultar a ascensão e a consolidação de uma nova oligarquia ao poder ao mesmo tempo que combatia todas as possibilidades de aparecimento de um outro possível grupo concorrente. Em concreto, a «igualdade» significava retirar os privilégios antigos e determinar para o novo grupo uma posição privilegiada como o novo tipo (poder) e a liberdade passou a ser a “supressão daquelas restrições que impedem a própria subida ao poder” (Zippelius, 1997:219).

As relações e divisões de trabalho que se estabeleceram em Angola propiciaram a consolidação de uma oligarquia no poder pois, não estando em condições de se assumir como tal, pelas debilidades de formação escolar, infraestruturas, económicas e geográficas, as populações posicionam-se longe do espaço político e tal agrava ainda mais a sua condição de massas pelo

desconhecimento do trabalho necessário para a participação nas decisões do Estado. Há ainda que ter em conta que um número considerável da população prefere dedicar-se à vida privada, não sendo por isso, de grande interesse a dedicação à coisa pública e, portanto, ao exercício do poder.

As características das estruturas oligárquicas têm variado muito ao longo do tempo e dependem muito da organização técnica e do ambiente social político e económico de cada país, mas também da cultura que determina a atuação dos órgãos do Estado (forças sociais existentes). Visto desta forma, o Estado é tanto instrumento como máquina de domínio de que uma classe se serve para o exercício do poder. Na prática o que a constituição de um Estado reproduz não é nada mais do que aquilo que as relações económicas proporcionam, ou seja, o Estado é também o “reflexo do poder económico da classe dominante, constituindo somente a supraestrutura jurídica” (Zippelius, 1997:285). É neste sentido que na teoria marxista se pode entender que o Estado pode ser um instrumento que uma classe dominante usa a fim de subjugar as demais aos seus interesses. Thomas More (1995) alerta, na sua obra «Utopia» que num Estado pode ocorrer, em forma de conspiração, que as pessoas com mais condições económicas se unam, amparados pelo jurídico, a fim de cuidar dos seus próprios interesses. Se percebe então porque é que o mesmo Estado burguês de que se fala na teoria marxista ao longo do tempo foi conhecendo e adotando roupagens diferentes – monarquia constitucional, (séc. XIX), república democrática e ditadura fascista (Zippelius, 1997). “Também a democracia burguesa é uma forma capitalista de Estado, também ela é um Estado explorador; pois mesmo se promettesse e garantisse a igualdade perante a lei, isto significaria, porém, apenas uma igualdade formal” (Zippelius, 1997:285).

De 1975 a 1992 o regime angolano, sob orientação da política marxista-leninista, estava formado basicamente por uma elite de “funcionários”. Estando abolida a propriedade privada, a partir da proclamação da independência, os funcionários de topo constituíam a grande classe que detinha o poder, e, portanto, em condições de assumir posições no governo do Estado. É difícil afirmar-se que em Angola não houve, durante a época de partido único uma elite que detinha o poder e que vivia do trabalho das massas. Seria uma ilusão pois, qualquer comunidade que se queira organizada tende a criar em seu seio precisamente um pequeno grupo que assume o domínio. Na fase de transição do regime, de partido

único para o multipartidarismo, tornaram-se evidentes os mecanismos utilizados pelo regime para cooptar indivíduos que pudessem contribuir para o fortalecimento da classe dominante sem, no entanto, colocar em questão o núcleo duro do regime – a elite que assume a posição estratégica tanto no partido como na economia e no aparelho do Estado.

Ao longo destes anos de governação do regime, a oligarquia angolana tem manifestado diferentes características:

a) *Do pluralismo das elites de poder* – com a realização dos acordos políticos de Bicesse (1990), a retirada das tropas cubanas em Angola (1991) e a realização das primeiras eleições presidenciais (1992), o regime político que até então detinha o controlo completo do poder viu-se obrigado a rever suas estratégias de atuação e manutenção. O novo contexto político de democracia implicava presença de outras forças políticas e conseqüentemente o nascimento de forças económicas não alinhadas com a ideologia do regime.

Rapidamente, o regime procurou adaptar-se adotando o discurso pluralista enquanto que, na prática, para se manter no controlo procurou assumir pontos estratégicos na gestão do aparelho de Estado. As figuras de referência no aparelho do Estado que são ao mesmo tempo “membros do governo, funcionários de direção da burocracia estatal, altas patentes militares, grandes acionistas, gestores industriais, dirigentes sindicais, titulares de cargos eclesiásticos” (Zippelius, 2997:222) responsáveis da imprensa oficial estavam alinhados ideologicamente com os interesses do partido. Era necessário possuir o “*cartão de membro*” para ser nomeado para um cargo administrativo. Diferente da época do partido-Estado em que o controlo se fazia de maneira direta pelo partido, com a mudança do ambiente social e político, se procurou agir de forma subtil sem, no entanto, haver correspondência direta entre a orientação teórica e formal das relações sociais e a prática (ação política).

Os meios de comunicação estatais desempenharam o papel de reforço ao discurso formal da democracia e pluralismo de forma a salvaguardar os interesses do regime por via das campanhas, montagem de grupos de opinião e de analistas alinhados com o regime. De forma geral passava-se a imagem de que estávamos diante de uma TV e Rádio preocupadas e comprometidas com a sociedade e com a informação independente. No entanto a forma subtil com que se procedia na

seleção das figuras de opinião e a da aplicação da burocracia⁴¹ orientava-se de forma a legitimar as ações do regime. A existência de vários partidos e a realização constante das eleições também concorrem para consolidar a imagem da diversidade de opiniões e manter o grupo dominante do regime que por via do voto obteve legitimidade de governar.

b) *Da abertura do regime* – é característica do regime realizar mudanças de titulares de cargos públicos sem que as mesmas se traduzissem num fim de carreira política por parte deste ou daquele que é substituído. Tal estratégia garantia aos membros uma relativa estabilidade e coesão, pois quem era exonerado num determinado cargo rapidamente era nomeado para outro com *status* similar ou superior e raramente inferior. Nos casos de pouca sorte, os indivíduos exonerados dos cargos de governadores ou ministros passavam à Assembleia Nacional⁴² como deputados. Desta forma se compreende por que é que a troca do pessoal, no regime, era mais interna do que de fora para dentro e tal não se pode confundir com os casos pontuais, em que determinados indivíduos, provenientes de diferentes esferas sociais eram enquadrados por serem identificados como potenciais elementos de reforço ao regime pois estes são indivíduos a serviço do regime e não certamente *do* regime (núcleo duro).

A abertura obedecia então duas lógicas distintas: por via da linhagem familiar e por “mérito” que na prática, mais se traduzia como bajulação (defensores do regime) do que propriamente mérito pessoal profissional. A burocracia partidária por constituir um grande obstáculo a ascensão social rápida, a arte da bajulação sobrepôs-se às regras básicas da militância partidária e tornou-se a principal via para ascender e manter um certo *status* social. O problema da bajulação está no fato de que os mais destacados podem não ser os que reúnem melhores condições (conhecimento, técnicas e experiência) para a gestão pública.

Desde finais de 2017 o regime tem procurado implementar uma estratégia diferente daquela que era habitual. Mostra-se mais aberto ao fazer crer que a

⁴¹ Como instrumento de organização e funcionamento do aparelho do Estado a burocracia que não deve ser subestimada pois tem seu peso sobre a sociedade e orienta qualquer ação pública ou privada. O Estado serve-se dela para fazer sentir a sua mão pesada a qualquer um com que estabelece relação.

⁴² Parlamento de Angola, constituído por deputados eleitos em representação do povo. Cabe a eles a atividade de legislar, aprovar os orçamentos anuais, controlar as ações do governo, entre outras, conforme orienta a Constituição Nacional.

“dança das cadeiras” não se baseia na hereditariedade assim como o acesso a posições de destaque social não se dá por via da bajulação. Parece estarmos diante de novas práticas (sacrifício) que visam não apenas pôr fim as possibilidades de o regime fechar-se em casta, mas também de aderir práticas⁴³ políticas favoráveis ao progresso económico e, desta maneira, reconquistar a confiança das massas e da comunidade internacional.

d) *Da cooptação e recrutamento de indivíduos de destaque* – de forma objetiva o acesso às elites poderia estar aberto a qualquer pessoa que reúna as condições requeridas para a função (aptidões individuais), mas a prática tem mostrado que tal é difícil ser observado. As “elites completam-se em larga medida de modo autossuficiente, por cooptação, em que além das habilitações do candidato também outros fatores se revestem de importância” (Zippelius, 1997:225). É desta forma que a elite tende a equilibrar-se e por consequência coopta indivíduos que se enquadram no perfil do regime (indivíduos fiéis ao regime). Assim consegue consolidar a ideologia que rege o partido e homogeneizar o grupo (casta) dirigente. Aplica-se ainda as práticas de cooptação, os critérios de indicação sob forma de proposta, por um membro do núcleo ou instituição.

No atual contexto político e social, de facto, as técnicas cooptativo-oligárquicas, mostram-se eficientes para o regime na escolha de seus membros para os postos representativos no aparelho do Estado. Ainda assim não se ignora a existência de outro conjunto de práticas que concorrem para atenuar a cooptação e reforçar a influência dos eleitores para se demonstrar que o regime está alinhado com os princípios da democracia. O ponto chave e decisivo do regime continua a ser, por influência da ideologia totalitária e de partido único, o da pré-seleção dos candidatos como forma de se manter uma certa estabilidade interna do movimento e preservar a posição de destaque do grupo que controla os interesses do partido.

⁴³ Um dos critérios que pode impedir a consolidação hereditária no aparelho do Estado é a seleção imparcial, a objetividade, a qualificação profissional e a avaliação do desempenho (resultados). Os concursos públicos “revestem-se forçosamente do carácter de uma dura competição” (Zippelius, 1997:224). São métodos que podem impedir a consolidação das elites por hereditariedade, o favoritismo ou oportunismo político. Porém sabe-se que os critérios diferenciados podem também aplicarem-se como forma de preservar determinadas posições no governo sob pena do próprio regime desmoronar.

3.6. Acumulação de capital – receitas petrolíferas e a corrupção

A maior receita da economia angolana provém do setor petrolífero e é nele que se dá a maior disputa entre os “grandes-homens”, detentores do poder político e económico angolano. Uma possível falência da petrolífera angolana seria fatal para o grupo dominante, mas também para a população que vive das «migalhas» da exploração daquele recurso. A queda do preço do petróleo no mercado internacional foi alarmante, mais para as massas do que para os políticos empresários que viram na crise outra oportunidade: acumular capitais dentro e fora do país, por ter acesso fácil às divisas internacionais. Tal possibilitava importar os produtos básicos e especular os preços. Por sua vez, a banca angolana também se viu forçada a aplicar medidas de contenção das divisas à população.

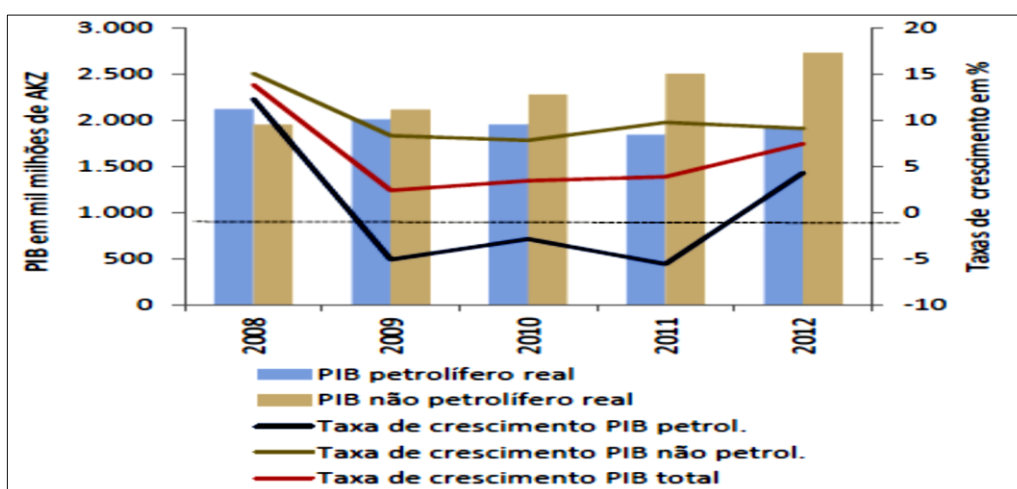
Do ponto de vista social, enquanto as estimativas das Nações Unidas (2010) diziam que, em Angola, mais de 19 milhões de cidadãos viviam em condições de pobreza, do ponto de vista económico os dados daquele ano mostravam que o país obteve do petróleo mil milhões de dólares americanos. O relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano (PNUD) também colocava, naquele ano, Angola na “posição 146^o a nível mundial (dos 169 países), embora o rendimento per capita do país (paridade de poder de compra) tenha sido mais bem classificado na posição de 117^o a nível mundial (dos 229 países e territórios)” pela Agência Central de Informações Word Factbook (Global Witness; OSISA, 2011:8). Apesar de muitos dados indicarem uma situação social de vida menos digna, Angola mostrou-se como um país de oportunidades para as grandes empresas petrolíferas e diamantíferas e para as empresas prestadoras de serviços, ligadas aqueles setores.

Sendo o governo o principal promotor e gestor das receitas petrolíferas e considerando que o empresariado nacional é fundamentalmente constituído por políticos afetos ao regime, o funcionamento do setor empresarial se vê refém da ideologia partidária, pois condiciona o acesso aos negócios do mercado nacional. Tal situação desencadeia relações de tráfico de influência no trato de situações laborais e de investimento empresarial, conseqüentemente, também gera um ambiente favorável à corrupção.

Em meados de 2009 o governo angolano informou, através do Ministério dos Petróleos «Relatório de Actividades do Sector Petrolífero, 2009», que Angola

estava a produzir 1,8 milhões de barris de petróleo por dia, o que permitia estar na segunda posição de maior produtor do petróleo, depois da Nigéria, em África. Os dados do Ministério das Finanças também colocavam o setor petrolífero na posição de maior contribuinte das receitas e do PIB nacional. Os dados do Banco Nacional (BNA, 2013) «Angola: evolução dos principais indicadores económicos e financeiros entre 2008 e 2012 e perspetivas futuras» mostravam que além do setor de petróleo o sector de extração de diamantes contribuía consideravelmente para a economia nacional além de outros setores.

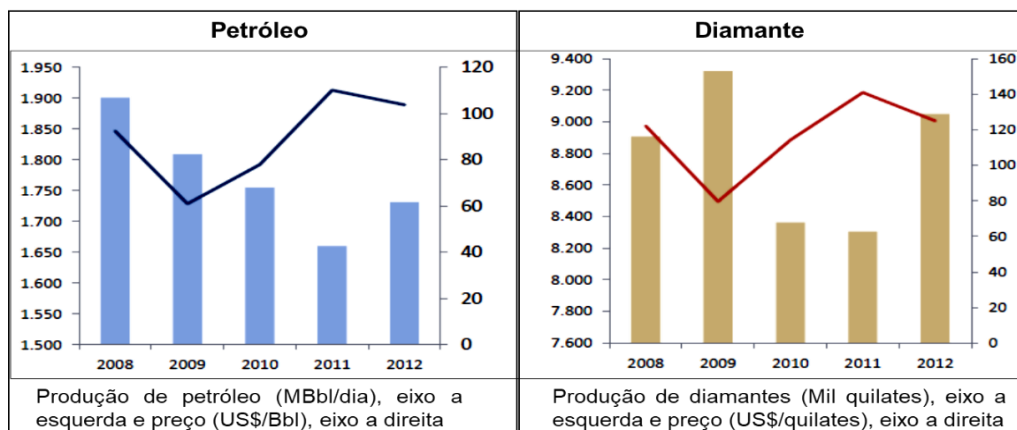
Figura 3: Evolução do PIB petrolífero e não petrolífero, 2008-2012



Fonte: BNA, 2013

Os dados do BNA mostram que o PIB de Angola teve um crescimento considerável do setor petrolífero e não petrolífero, não obstante, a nível internacional, registar-se a crise económica global.

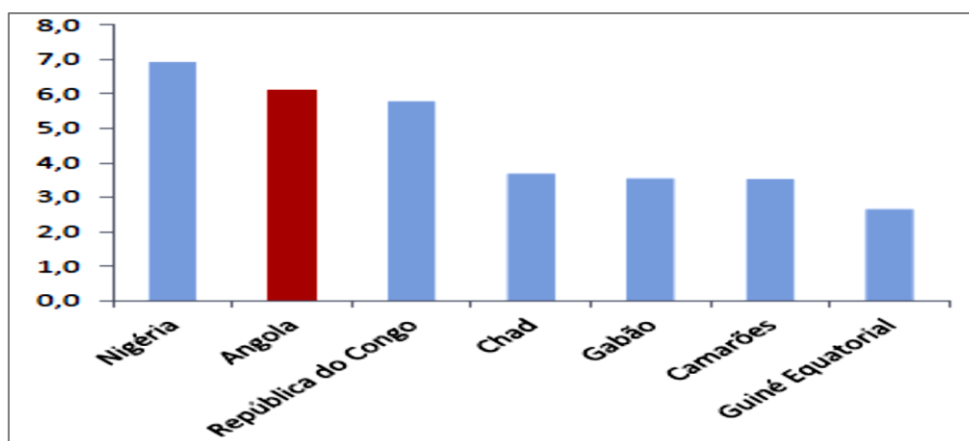
Figura 4: Produção de Petróleo e Diamante, 2008-2012



Fonte: BNA, MINPLAN, 2013

Em comparação com outros países africanos, Angola aparece como um dos países com grande crescimento económico entre 2008-2012, depois da Nigéria, fruto do aumento da produção de petróleo e extração de diamantes.

Figura 5: Taxa de crescimento médio anual (TCMA) do PIB, 2008-2012 (%)

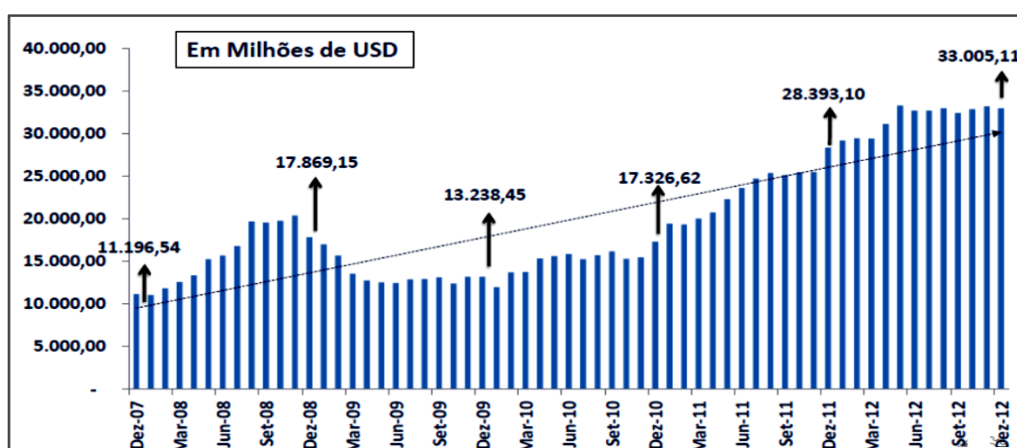


Fonte: BNA, FMI, 2013

Os anos de 2008-2012 foram de maior crescimento económico angolano e concentração de capitais por parte da elite política do regime daquele país, mas também, em contraste com estes dados estão as informações das organizações internacionais (FMI e BM) que colocavam Angola numa posição de país com problemas de corrupção acentuada, menor índice de desenvolvimento humano e elevado gasto com a função pública.

No mesmo período (2007-2012) os dados do BNA indicavam que Angola apresentava reservas internas consideráveis para a estabilidade da moeda nacional e para a economia e, caminhando naquele ritmo, o país poderia ter uma evolução positiva nas suas reservas internacionais, e ganhar estabilidade financeira. O ponto crítico da evolução positiva da economia apresentado pelo BNA estava no problema da corrupção e no desencadear dos interesses individuais que, por via do grupo que detinha o regime, subjugava os interesses do Estado.

Figura 6: Angola – Acumulação de Reservas internacionais (2007-2012)



Fonte: BNA, 2013

Qualquer medida política económica para o presente e futuro de Angola dependerá, a princípio, da forma como o governo fará uso das receitas petrolíferas. Angola tem a reputação de ser um país com elevado índice de corrupção e sua elite política e económica resulta desta prática da corrupção que contribui para o uma gestão opaca, sem transparência. Uma forma de gestão que dificulta os cidadãos e analistas, internos e externos, a perceber as atividades realizadas e o tipo de gestão aplicado.

Já em 2005 o FMI alertava o governo angolano da necessidade de este implementar políticas de desenvolvimento humanitário uma vez que as projeções de crescimento económico, proporcionado pelo aumento da exploração de petróleo, colocavam Angola na linha dos países com potencial económico favorável a médio e longo prazo. Mas também recomendava ao governo estabelecer políticas de diminuição de gastos na função pública, estabelecer cortes de subsídios e incentivar o desenvolvimento do setor privado (FMI, 2005:42).

Doze anos depois, outras recomendações, que resultaram da consulta do conselho de administração do FMI em Angola (2017), foram a apresentados. O FMI voltou a reiterar a necessidade de o governo angolano empreender esforços para aumentar as receitas não petrolíferas, implementar políticas de contenção de custos, “conter o crescimento da massa salarial, melhorar a qualidade do investimento público, continuar a racionalizar os subsídios expandindo, em simultâneo, a assistência social bem orientada para os pobres” (FMI, 2017:2). O comunicado destaca ainda a necessidade de o governo angolano preservar com rigor o funcionamento eficiente do sector bancário e supervisionar as atividades por

via das avaliações e auditorias externas, efetuar estudos de qualidade sobre os ativos financeiros bancários e recapitalizar os que demonstram ser mais fracos. As medidas deveriam também ser reforçadas com o combate a corrupção e medidas de investimento ao setor privado⁴⁴.

As recomendações que resultavam dos encontros e consultorias, com as organizações internacionais não eram tidas muito a sério pela elite do regime. Quanto mais poderiam servir para destacar o interesse daquele país continuar a dialogar com instituições internacionais e, desta forma, garantir confiança aos empresários estrangeiros com interesses para investir em Angola. No entanto a elite política do regime mantinha-se firme na sua política e entendia que as regras formais se destinavam mais aos empresários estrangeiros do que, propriamente, ao núcleo do empresariado nacional que controlava o regime.

Até o ano de 2002 a forma de se fazer o saque nas contas do Estado facilmente justifica-se pela condição de guerra. Tal se pode entender, por exemplo, observando os dois relatórios da Global Witness, de dezembro de 1999 e março de 2002, quando repetidas vezes, se levantou a questão de a elite angolana estar a efetuar saques nas receitas petrolíferas ao abrigo da guerra civil que estava a decorrer em Angola. Depois de terminar a guerra outro relatório, de março de 2004, da Global Witness dizia que “não foi possível contabilizar nas contas públicas de Angola mais de mil milhões de dólares por ano em receitas petrolíferas” (Global Witness; OSISA– Fundação Open Society-Angola, 2011:7).

A Fundação Open Society, que trabalha em Angola desde 1998 nas áreas de formação e capacitação da sociedade com objetivos de promover a transparência na gestão dos bens públicos, tem realizado análises dos orçamentos gerais do Estado (OGE) e divulgado os resultados de seus estudos como forma de contribuir para maior compreensão do uso que se faz das receitas públicas. A grande dificuldade que encontra é a falta de dados exatos que deveriam vir da parte do governo angolano. Tem havido disparidades nos dados divulgados, entre a Sonangol⁴⁵ e o ministério das finanças. Por exemplo, em 2008 os «impostos sobre

⁴⁴ A preocupação do FMI expressa também o desejo daquela organização de ver asseguradas as posições de instituições que atendem os seus interesses. Portanto, mais do que preocupação como tal, com o desenvolvimento nacional angolano, o FMI procura assegurar-se de que os seus capitais investidos em Angola tenham retorno com os lucros desejados.

⁴⁵ Segundo a Lei nº.10/004 a Sonangol E.P. – é uma concessionária nacional que responde pela gestão e monitorização de contratos atinentes ao sector petrolífero. Engloba a gestão dos dados

o rendimento do petróleo» divulgados pelo Ministério das Finanças eram de 976,247 mil milhões de kwanzas, enquanto que o Ministério dos petróleos anunciou um valor menor, 883,328 mil milhões de kwanzas (Global Witness; OSISA – Fundação Open Society-Angola, 2011:33). Segundo a Lei nº.13/04, da «Tributação das atividades do sector petrolífero», art.68, os dados fiscais constituem matéria confidencial. Em 2008 também se verificaram diferenças nas «Taxas de transação do petróleo recebida por Angola», enquanto o Ministério de petróleos falava em 247 mil milhões de kwanzas o Ministério das finanças anunciou 211 mil milhões de kwanzas.

“A razão para estas diferenças, não são óbvias e não está claro se poderia ser explicada pela distinção entre os valores previstos para o imposto e os finalizados após o término do ano. Estas diferenças precisam de ser explicadas e agravam a necessidade de declarações muito mais claras sobre as receitas do imposto de rendimento sobre o petróleo pelas agências governamentais angolanas” Global Witness e OSISA – Fundação Open Society-Angola, 2011:34)

As diferenças encontradas nos dados das receitas dos impostos⁴⁶ divulgados pelo Ministério das Finanças e dos Petróleos podem estar relacionadas: a) ao fato das mesmas contas não serem auditadas por entidades externas e avaliadas com transparência; b) ao fato de que esta prática contribui para os desvios das receitas públicas do Estado. O relatório da Global Witness e OSISA – Fundação Open Society-Angola (2011) explica que é difícil verificar se os valores das receitas fiscais divulgados correspondem realmente aos valores que deveriam ser pagos uma vez que a política de gestão aplicada não é transparente em relação aos dados. Faltam dados concretos dos preços de referência fiscal utilizados na tributação do petróleo. Ora, se “os dados das receitas podem ser publicados, mas os dados sobre os fatores que determinam a escala das receitas petrolíferas são confidenciais” (Global Witness e OSISA – Fundação Open Society-Angola, 2011:33), fica difícil saber o valor exato das receitas que deveriam ser apresentados

de Empresas Públicas adquiridas nas concessões petrolíferas que são propriedade do Estado angolano (cf. <http://webgis.sonangol.co.ao/landingpage/>).

⁴⁶ Com base no art.18 da Lei nº.13/04, da Tributação das atividades petrolíferas, e nos dados do Ministério das finanças, 2008, se entende que o IRT é cobrado conforme os rendimentos das empresas, nas atividades ligadas ao petróleo. Inclui a exploração, a produção, o armazenamento, o transporte e a exportação. É a principal fonte de receita do Estado angolano depois das receitas da concessionária (Global Witness; OSISA– Fundação Open Society-Angola, 2011:32).

pelo Estado angolano. De forma geral as conclusões do relatório da Global Witness e OSISA, de fevereiro de 2011 destacam o seguinte:

- Diferente da Sonangol os dados apresentados pelas agências do governo angolano não são verificados e auditados por instituições internacionais e há dificuldade em verificar-se os valores reais da produção petrolífera de maneira pormenorizada. Os dados são ainda problemáticos pois ao não detalhar os valores de produtos como gás condensado e natural, que podem valer milhões de dólares, dificulta a compreensão dos dados apresentados pelos ministérios diretamente ligados ao setor de petróleos;
- Os números das exportações do petróleo divulgados, apresentam discrepâncias entre os dois principais ministérios (finanças e petróleos) o que reduz a credibilidade dos relatórios;
- Sendo o Ministério das Finanças e dos Petróleos as principais fontes de receitas do Estado angolano, é preocupante quando os dados apresentados nos relatórios destas instituições são contraditórios – entre o valor nominal e o volume de vendas.

Um dos exemplos destas contradições pode ser encontrado nos dados relacionado ao pagamento das bonificações e dividendos:

“De acordo com os relatórios dos meios de comunicação, as empresas petrolíferas prometeram bónus de assinatura de mais de 3 mil milhões de dólares americanos em 2006, mas um registo das receitas do governo através do ministério das finanças declarava apenas 998 milhões de dólares americanos em «bónus de petróleo e prémios. A Sonangol diz que pagou 436 milhões de dólares americanos em dividendos para o Estado em 2007/8, mas nem o Ministério dos Petróleos nem o Ministério das Finanças declaram receitas de dividendos em nada dessa escala” (Global Witness e OSISA – Fundação Open Society-Angola, 2011:42)

A questão que se coloca é saber onde foram parar os valores, se é que foram pagos pelas empresas exploradoras de petróleo. Muitos documentos publicados pela Global Witness⁴⁷ (1998, 2001 e 2002) mostram que o desenvolvimento e consolidação de sistemas de ocultação de dados conta com a colaboração de várias instituições, o que consolida também as práticas de

⁴⁷ “Um negócio Brutal – o papel das companhias e dos Governos no Conflito Angolano” (1998), “O controlo funciona? Uma revisão do sistema de controlo dos diamantes” (2001), “Os homens dos presidentes – a história devastadora das indústrias petrolíferas e bancárias na guerra privatizada de Angola” (2002).

corrupção a medida que alargam as formas de suborno e luvas como estratégia de penetração e manutenção nos espaços de destaque económico e político, sustentados por orçamentos paralelos de negócios privados.

O olhar sereno de determinados países ocidentais, para salvaguardar seus interesses, leva a tratar Angola, segundo um comentário do «*Le Monde*» (2000)⁴⁸, como uma “terra judicial de ninguém que, em nome de interesses políticos mútuos, deveria continuar para a eternidade como uma terra de crimes impunes” enquanto que os “homens dos presidentes têm limpo os bolsos em Angola – um terço do orçamento estatal para 2001 parece ter desaparecido, e pode talvez ser encontrado em lavandarias offshore” (Global Witness, 2002:59). Das empresas petrolíferas que operavam em Angola apenas a BP se posicionou de forma transparente enquanto as outras Shell, Norsk Hydro e Statoil apenas mostraram vontade e disposição, mas sem agir de fato, enquanto que a Chevron-Texaco, TotalFinaElf e ExxonMobil negam fornecer dados (Global Witness, 2002:59).

Qualquer empresa que opera em Angola pode colaborar no saque quando recusa tornar público o resultado das suas operações, cria condições favoráveis ao encobrimento das práticas não transparentes ao mesmo tempo que a população permanece na ignorância em relação aos reais dados das receitas arrecadadas pelo governo angolano. Mas também se compreende que qualquer posicionamento das empresas (públicas e privadas, nacionais ou estrangeiras) depende da política económica e da gestão que o Estado angolano implementa e toda política de gestão do Estado tem relação com o jogo de interesses. Portanto, o Estado angolano é o que é pelo que os seus gestores públicos fazem dele.

3.7. Conclusão

O Estado angolano como tal é complexo, requer ser analisado a partir da sociologia como também de outras áreas, para que se compreenda a sua natureza e especificidade uma vez que se apresenta para lá das nomenclaturas consagradas dos sistemas políticos. O regime político angolano apresenta diferentes facetas e tendências distintas da simples compreensão da democracia ou do socialismo. Dizer apenas que em Angola houve transição da guerra para a paz, da economia

⁴⁸ Comentado pelo editorial do Jornal *Le Monde*, 22 de dezembro de 2000 – citado pela *Reuters*, 23 de dezembro de 2000.

socialista centralizada para uma “liberal” de mercado e, de um Estado marxista, do tipo leninista, para o multipartidarismo, escamoteia em concreto o que é o regime político angolano que se serve das nomenclaturas tradicionais para se relacionar com os seus pares no espaço internacional. Podemos estar com uma falsa ideia quando, na maioria dos casos, relacionamos os comportamentos ou tendências do regime político angolano aos tradicionais conceitos de sistemas políticos para explicar a partir dos atributos de que são dotados a forma de governação daquele país (sua especificidade).

O processo de transição, anteriormente referenciado, tem sido gerido de modo a assegurar a manutenção do regime no poder (político e económico) no novo contexto de “democracia”. Por entender-se que a vitória da guerra é em exclusivo do regime e, portanto, de militares, a satisfação dos interesses da elite político-militar passa pelo benefício e acesso a maiores possibilidades económicas e políticas, a “apropriação de bens públicos, licenças de exploração de zonas diamantíferas, manutenção de cargos políticos na estrutura partidária-estatal-governamental” (Andrade, 2009:44) ao mesmo tempo que alude para si o direito a impunidade dos seus atos. Desta forma a estratégia de ação política se traduz num mecanismo de manutenção dos espaços e postos que a elite e seus colaboradores, afetos ao regime, ocupam no novo contexto político da “democracia” e da económica de mercado, quiçá não poder sair dos postos de comando.

O atual Estado é produto de grandes manobras políticas que geraram desigualdades sociais, tornou possível a existência de uma minoria extremamente rica e uma maioria extremamente pobre, um regime que se alimentou durante muitos anos, de “duros esquemas, camuflados e disfarçados, de repressão e de desrespeito pelos direitos Humanos” (Andrade, 2009:44). Em concreto, temos em Angola uma elite e um regime que conseguiram transitar para um novo contexto que se denomina democrático e de livre concorrência sem interiorizar a necessidade de mudança. Por pressão, mais externa do que interna, da atual conjuntura política e económica global passamos da noite para o dia de um regime político para o outro com a mesma cultura política e atores, “adormeceram um dia marxistas e acordaram, no dia seguinte, democratas, a dirigirem e a controlarem inteiramente o processo de transição, o seu ritmo e os seus contornos em benefício próprio para a manutenção dos seus privilégios” (Andrade, 2009:45). Partindo desta ideia dá para concluir que a corrupção e o tráfico de influências foram estratégias

de que o regime se serviu para: manter e conservar a elite do poder político e económico; anular ou reduzir o poder de seus adversários através da cooptação direta ou indireta; combater as manifestações sociais não favoráveis ao regime – Organizações da Sociedade Civil (OSC) «não amigas do governo» (Macedo, 2009:66); promover os indivíduos e OSC afetos ao regime e passar a ideia de que não há alternativa de sucesso social e económico ou de carreira fora do regime.

Parece que ainda é cedo concluir que o Estado angolano é democrático, no sentido tradicional da palavra, quando estamos diante das contradições sociais provenientes do sistema de gestão política implementado pelo regime. É possível afirmar que estamos a viver uma reconversão em que o poder ditatorial do partido-único está a transformar-se numa hegemonia autoritária no contexto de multipartidarismo. Os resultados das últimas três eleições são exemplos do poder hegemónico do regime num contexto em que a:

“democracia e a legalidade são ao mesmo tempo utilizadas e ignoradas, contornadas e violadas num e por um sistema político real, uma economia política que comportando vários outros meios assegura o domínio de uma oligarquia ligada pelo cordão umbilical a um poder arbitrário e predador” (Messiant, 2008:160).

Se procura constantemente a legitimidade no clientelismo em detrimento da democracia de forma deliberada e planificada. Em fevereiro de 2018, o «*Novo Jornal*» publicou uma matéria em que fazia referência à pesquisa da revista «*The Economist*» na qual Angola aparece com uma média de 3,62 quando em 2016 aparecia com 3,40 numa classificação de 0 a 10. Na classificação «Índice de Democracia 2017», que envolve 167 países, Angola está na posição 125^a. Apesar de se realizar eleições e falar-se em democracia o estudo aponta que em Angola predomina o regime autoritário.

Também não parece que estamos, certamente, numa economia de mercado e liberal do tipo ocidental quando, em concreto, há interferência direta do poder político que, por afeição ao regime, acumulou uma economia suficiente para ser ela mesma a constituir a classe burguesa (empregadora) que explora aqueles⁴⁹ que vêm no trabalho a única alternativa para a sua sobrevivência.

⁴⁹ De toda forma podemos dizer que existe um grupo de trabalhadores em posições estável, com *status* que corresponde ao que Hyman, (2002) denomina sentido de “seres humanos” muito firme nas teorias de RH, e outra classe de trabalhadores instáveis, vista pura e simplesmente como recursos. O problema com o trabalho e com o trabalhador deixa de estar restrito ao espaço da

As contradições que o sistema político apresenta (justiça, direitos humanos, governação, a corrupção e pobreza) podem ser resolvidas pelo regime quando ultrapassam os limites toleráveis. Porém as contradições são estruturais ao próprio regime que de um lado levanta a bandeira da democracia e do outro deixa claro às massas que aconteça o que acontecer quem deverá continuar a exercer o poder é o regime e nesse sentido este manda como quer. É uma postura que gera um sentimento de impotência aos pequenos movimentos sociais, às organizações da sociedade civil e às populações em geral ao mesmo tempo que se depara com uma oposição cada vez mais enfraquecida dominada pelo poder e pelo clientelismo económico.

empresa para tornar-se social, ou seja, os problemas transitam da esfera empresarial para a esfera social ao mesmo tempo que se diversificam os mecanismos de alienação, os processos subtis de isolamento e apatia que culminam na rejeição social do indivíduo. Concretiza a violência pois o indivíduo destituído de quaisquer direitos sobre o trabalho não pode mais falar por si mesmo uma vez que a sua condição é a razão da sua própria rejeição no mundo do trabalho.

4 – Metodologia, técnicas de procedimento e hipóteses

4.1. Paradigma teórico e modelo de análise

A escolha e determinação do paradigma teórico, delimitação metodológica da investigação, é um trabalho complexo. Um estudo sociológico pode não se cingir a uma só metodologia, mas sim a uma combinação metodológica. É “necessário um esforço de desvendamento” que torne possível alcançar a “lucidez e a inteligibilidade da resposta” (Santos, 2010:9) ao problema de investigação social colocado. Procura-se construir um conhecimento instrumental profissional e académico, mas também um conhecimento sociológico crítico que não perde de vista a dimensão pública (Burawoy, 2006:20).

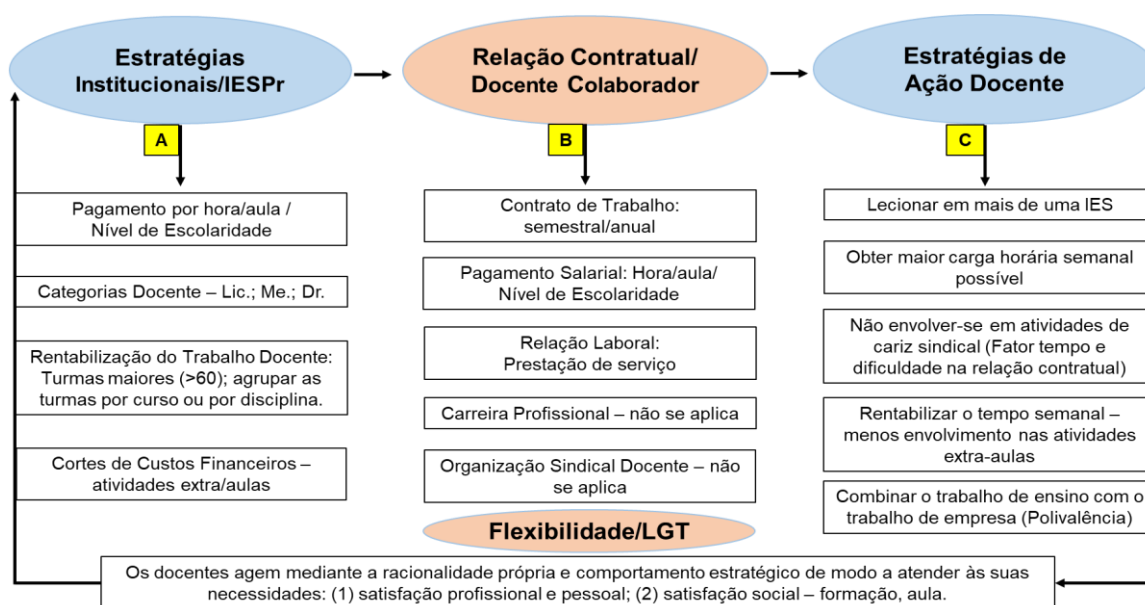
Neste estudo se pretende mostrar que o facto de o Estado ser o sujeito que concebe e determina a relação jurídico-laboral, com base na política económica de mercado e da flexibilização laboral e, pelo facto das instituições empregadoras agirem tendo por referência o mercado, condiciona fundamentalmente o comportamento das relações laborais e contratuais adotadas. A universidade, enquanto instituição, ao adotar “um específico conjunto de formas, procedimentos ou símbolos institucionais, com particular atenção à difusão dessas práticas” (Hall & Taylor, 2003:208) influencia a ação dos profissionais e determina os tipos de relações laborais estabelecidas entre profissionais e a instituição.

Apresentamos o institucionalismo sociológico como paradigma teórico pois compreendemos que as instituições incluem no processo de funcionamento um conjunto não só de “regras, procedimentos ou normas formais, mas também os sistemas de símbolos, os esquemas cognitivos e os modelos morais que fornecem «padrões de significação» que guiam a ação humana” (Hall & Taylor, 2003:209). Não se trata de opor a «instituição e cultura» tal como é feito nos estudos de ciência política, mas sim de analisar e interpretar exatamente a determinação institucional à ação individual e compreender que o tipo de relações de trabalho e contratual que se estabelece, entre o docente e a universidade, é fruto de um processo de institucionalização das regras e normas de trabalho que se expressa na forma de lei geral de trabalho e da política de funcionamento institucional.

Neste sentido este estudo reflete, do ponto de vista sociológico, uma visão que se afasta de “concepções que associam a cultura às normas, às atitudes afetivas e aos valores, para aproximar-se de uma concepção que considera a cultura como uma rede de hábitos, de símbolos e de cenários que fornecem modelos de comportamento” (Hall & Taylor, 2003:209). Os profissionais ao desempenharem tarefas específicas atribuídas e ao internalizarem as normas institucionais atinentes às suas tarefas, fazem com que se manifeste neles a “dimensão normativa do impacto das instituições” (Hall & Taylor, 2003:209).

O paradigma teórico representa um sistema que explica de forma integral, a partir do problema inicialmente colocado, como se comporta o fenómeno social a ser estudado. É explicativo pois parte de uma reconstrução teórica e lógica da realidade para propor explicações objetivas de funcionamento e/ou alterações, a partir dos fatores determinantes.

Figura 7: Paradigma teórico explicativo



Com vista a ter um estudo sociológico consolidado sobre o trabalho docente colaborador, procurou-se analisar os aspetos relacionais (o clima social económico vigente em Angola); os aspetos motivacionais (remunerações, estabilidade laboral); e os aspetos organizacionais (estrutura hierárquica universitária, funcionamento, e relações de poder existente); e finalmente, os aspetos contextuais (contexto político, jurídico-laboral e mercado).

4.2. Metodologia: qualitativa e quantitativa

É ponto assente que as abordagens, quantitativa e qualitativa, não têm necessariamente o mesmo campo de ação. Mediante o método estatístico a análise quantitativa visa obter dados descritivos e sistemáticos de maneira objetiva e, portanto, mais exatos, se concentra na observação, na relação e verificação das hipóteses. A qualitativa corresponde a uma abordagem mais intuitiva, “maleável e mais adaptável a índices não previstos, ou à evolução das hipóteses” (Bardin, 2011:141). O que caracteriza a qualitativa é o facto de a inferência “estar fundada na presença do índice (tema palavra, personagens etc.)” (Bardin, 2011:142) enquanto que a quantitativa se fundamenta na frequência da sua aparição em cada comunicação individual” (Bardin, 2011:142).

O presente trabalho se insere num estudo analítico e interpretativo e assenta numa investigação teórica bibliográfica, mas também num estudo de campo. Escolhemos o modelo de análise de abordagem mista, técnicas de entrevistas orais gravadas e administração direta de inquérito por questionário.

A proposta do trabalho é analisar a complexidade das relações de trabalho que envolve os docentes colaboradores; as relações de poder que determinam a forma de organização do sistema de trabalho docente colaborador; e os interesses económicos. Para tal, baseando-se em Quivy e Campenhoudt (2013), três atos de procedimentos foram seguidos, nomeadamente: a) a rutura – foi o primeiro exercício feito para garantir a produção do conhecimento científico. Na área em que este estudo se enquadra, ciências sociais, “nossa bagagem supostamente «teórica» comporta numerosas armadilhas, dado que uma grande parte das nossas ideias se inspiram nas aparências imediatas ou em posições parciais” (Quivy & Campenhoudt, 2013:26). Esta etapa consistiu precisamente no estabelecimento de uma separação, uma rutura entre as nossas concepções iniciais sobre o trabalho que, em parte, resulta dos anos de experiência de trabalho na mesma condição e, por outro, da necessidade de realizar estudos que permitem a compreensão objetiva do surgimento, desenvolvimento e articulação destas relações laborais no ensino superior privado; b) A construção – a certeza de uma rutura dá-se, justamente, com a construção de um “sistema conceptual organizado, suscetível de exprimir a lógica que o investigador supõe estar na base do fenómeno” (Quivy & Campenhoudt, 2013:26). O modelo de análise mostra o que se pretende construir

assim como as proposições explicativas do objeto de estudo. Foi com base neste modelo que se escolheu a metodologia e o tipo de operações utilizadas na investigação. As proposições do estudo resultam de um processo coerente, racional logicamente fundamentado para que se valide os aspetos conceptuais (Quivy & Campenhoudt, 2013; Berthelot, 1990); c) finalmente, a verificação – consiste na verificação das hipóteses de estudos, seu enquadramento e tratamento com o fito de se perceber a veracidade dos factos sociais em estudo. É por meio desta verificação que estaremos em condições de tirar as conclusões do estudo.

Os três procedimentos acima tratados não são, obviamente, independentes pelo que, na prática, o processo de investigação se dá de forma interligada, ou seja, a rutura só é completa na e pela construção e esta pela verificação cujo fim aponta para a qualidade da construção científica. Como demonstram alguns autores, no decorrer da investigação “os três atos do procedimento científico são realizados ao longo de uma sucessão de operações” (Quivy & Campenhoudt, 2013:28) em permanente processo de interação.

4.2.1. Qualitativo – não probabilística, aleatória e por conveniência

A partir dos estudos de Weber (2014), sobre a ação social e a metodologia, se pode compreender o interesse da sociologia na realização de estudos a partir da perspetiva compreensiva e interpretativa do objeto de investigação. É uma perspetiva que difere da positivista cuja metodologia é lógico-dedutiva (cartesiana). Os desenvolvimentos das metodologias compreensivas contribuíram para uma dupla deslocação do estudo (forma de tratar o objeto de investigação): de uma perspetiva centrada nas “instituições sociais estabilizadas para a procura do sentido da ação social de sujeitos concretos; e do centramento nos enquadramentos do profissional-investigador para a atenção ao actor/utente” (Guerra, 2014:8).

O deslocamento do objeto de estudo permite focar-se, do ponto de vista metodológico, nas categorias e aspetos que tornam possível uma perceção diferente (da ação dos atores sociais) daquele que nos é dada usando a metodologia quantitativa. Não se trata aqui de encontrar uma possível contradição entre as duas metodologias (quantitativa vs qualitativa), na medida em que, como demonstrado por vários autores, “as perspetivas sistémicas e compreensivas não

são, por natureza, opostas” (Guerra, 2014:8), existe sim uma reciprocidade, são por isso mesmo complementares.

Ao realizar entrevistas aos docentes colaboradores nas IESPr, entende-se que não se está diante de indivíduos isolados, mas sim diante de atores sociais cuja ação tem em conta a percepção da existência de outros indivíduos, tem em conta os possíveis constrangimentos sociais em que se encontram assim como sua ação é definida tendo em conta a intencionalidade complexa e interativa. Ao optar pela metodologia compreensiva partimos do ponto em que se associa a “análise da racionalidade dos atores à atenção aos modelos de interação entre os sujeitos e os sistemas sociais, no contexto de um «sistema de ação» socialmente construído onde os contextos transcendem as situações imediatas” (Guerra:2014:9).

A conceção e importância da metodologia qualitativa está presente em vários estudos: Fortini (2003) diz que ao recorrer à metodologia qualitativa se pretende que o investigador “observa, descreva, interpreta e aprecia o meio e o fenómeno tal como se apresentam, sem procurar controlá-los” (Fortini, 2003:22); Freixo (2009) diz que na metodologia qualitativa se pretende levar ao investigador o conhecimento pela via da descrição ou interpretação mais do que avaliar, ou seja, “é uma extensão da capacidade de investigar em dar sentido ao fenómeno” (Freixo 2009:146). No entanto, outros autores como Sampieri; Collado; Lucio (2006) dizem que o enfoque qualitativo serve para utilizar a “coleta de dados sem medição numérica para descobrir ou aperfeiçoar questões de pesquisa e pode ou não provar hipóteses em seu processo de interpretação” (Sampieri; Collado & Lucio, 2006:5).

As entrevistas feitas aos docentes e aos funcionários administrativos, nas IESPr (Luanda, Benguela, Huambo e Lubango) são uma forma de encontrar a possibilidade de explicitar o sentido da ação dos atores sociais (docentes) e a partir daí, compreender não só o sentido da ação coletiva (corpo docente) como também conhecer a racionalidade que leva cada indivíduo a agir e, por via disso, produzir a sociedade. É neste sentido que ao adotar uma abordagem qualitativa se faz tendo em conta a necessidade de entender e responder a questão por que do fenómeno social, docente colaborador. Entendemos que o aprofundamento da racionalidade cultural contribui para o conhecimento das “formas de produção da sociedade e os contornos da mudança social. Esse conhecimento daria ao cientista social um enorme campo de intervenção e de interação com os atores sociais” (Guerra, 2014:10).

A escolha por entrevistas a docentes (5 docentes) e funcionários admirativos (4 – 1 secretário geral da universidade; 1 diretor do gabinete do reitor; 1 administrador de RH; 1 coordenador de curso)⁵⁰ teve a importância que tal representa no estudo assim como pelas vantagens que apresentam as metodologias compreensivas. Os atores são importantes para o entendimento do comportamento social (epistemologia social); do ponto de vista político e ético ajuda a estudar a fundo as contradições e os dilemas que ocorrem na sociedade concreta; em termos metodológicos, são instrumentos essenciais para a análise de experiências e do sentido da ação (Poupart 2008; Guerra, 2014).

Com as entrevistas e a análise de conteúdo o que se pretende é, em concreto, descrever, descodificar, analisar e interpretar o fenómeno social com maior atenção ao significado da prática social docente. A reflexão está centrada na análise de conteúdo sem perder de vista o complemento necessário que resulta da análise bibliográfica, documental cujas informações contribuem para maior profundidade do conhecimento da relação laboral docente.

A compreensão ampla do objeto em estudo obriga a que, em termos metodológico, o estudo sociológico seja feito de forma equilibrada, entre o quantitativo e qualitativo. Se pelo *primeiro* se busca a compreensão e análise das forças e sistemas estruturais que condicionam as formas de pensar e agir dos atores sociais, pelo *segundo* entende-se que as mudanças sociais são fruto da ação dos atores. Guerra (2014) diz que é fundamental considerar que as estruturas sociais a partir das quais se “organizam os sistemas e os modos de ação coletiva não são dados «naturais» que emergem espontaneamente e cuja existência seria o resultado automático de uma dinâmica qualquer” (Guerra, 2014:14), e muito menos resultam de uma soma contínua de decisões que os indivíduos tomam. As estruturas sociais tal como as conhecemos são sempre contingentes e provisórias pois resultam das soluções que os atores sociais encontram a partir dos recursos disponíveis e das capacidades concretas que se consolidam com o tempo.

Para se interpretar e compreender o sentido da dinâmica social é necessário aprofundar as metodologias compreensivas cujo foco é a ação racional

⁵⁰ Diferente do administrador de RH, os demais eram administrativos e docentes. As entrevistas ocorreram em Luanda (3 professores, 1 secretário geral da universidade, 1 diretor do gabinete do reitor); em Benguela (1 coordenador de curso); no Huambo (1 administrador de RH; 2 professores). No Lubango não foi possível realizar alguma entrevista gravada. Os docentes contactados não aceitaram entrevistas gravadas outros mostraram indisponibilidade alegando segurança pessoal.

do indivíduo social com base nos valores e fins (objetivos) preconizados (Weber, 2014). Os espaços de ação social, organizados e estruturados ao se expressarem como estruturas formais e institucionais são na verdade, no dizer de Crozier e Friedberg, (1995), artefactos sociais ou artefactos humanos que tornam possível a ligação ou relacionamento entre os indivíduos. São uma construção social “cuja lógica de funcionamento não provém diretamente da racionalidade/intencionalidade dos atores individuais” (Guerra, 2014:14).

A opção pelo método compreensivo (indução analítica) resulta justamente do facto de este permitir a análise de dados recolhidos, através de entrevistas, clarificar o fenómeno em estudo e, se possível, retirar daí explicações gerais. Ao privilegiar o “contexto da descoberta como terreno de partida de uma investigação” (Guerra, 2014:23), as metodologias compreensivas ajudam-nos a compreender e fundamentar os processos de análise assim como estabelecer uma relação entre a dimensão teórica e a dimensão empírica.

4.2.2. Quantitativo – não probabilística, aleatória e por conveniência

O trabalho docente colaborador não se restringe a uma universidade privada ou província de Angola. É de âmbito nacional e tende a aumentar a medida em que se multiplicam as instituições de ensino superior privado. Para maior abrangência do estudo recorreremos também a metodologia quantitativa, que consistiu na administração direta do questionário a um número considerável de docentes, nas províncias com mais de três IES privado até 2016.

Na escolha das IES e cidades assim como na determinação do número de docentes tivemos em consideração os dados disponibilizados pelo Ministério do Ensino superior até o ano de 2016. Tivemos em conta o número de IES privado em funcionamento e reconhecidas no país até aquela data, não obstante existir um número maior IES umas, reconhecidas, mas sem estruturas físicas, outras, em funcionamento, sem aprovação, mas em processo de reconhecimento.

Do total de 73 IES formalmente aprovadas (2016), 64 IES estavam em funcionamento: 24 IESPu (8 universidades, 12 Institutos e 4 escolas superiores) e 40 IESPr (10 universidades, 30 Institutos). Luanda possuía 10 universidades privadas e 17 institutos. A Universidade Católica foi a primeira, criada através do Decreto nº.38-A/92, de 7 de agosto. As demais surgiram no período entre 2000 a

2012. O crescimento galopante de instituições privadas deve-se a mudança do contexto social e político (fim do conflito armado), ao processo de intensificação da atividade económica (proporcionado pelo aumento de preços e da produção do petróleo) e abertura para o investimento privado nacional e estrangeiro.

A escolha das províncias (Luanda, Benguela, Huambo e Huíla) devem-se ao facto de estas serem as que tinham mais de três IESPr. Em Luanda foram contactadas 14 IESPr (7 universidades e 7 institutos) e destas trabalhamos em 9 IESPr que atenderam a solicitação (4 universidades e 5 institutos), em Benguela foi possível trabalhar nas 4 IESPr contactadas; no Huambo, das três IESPr privadas contactadas apenas foi possível trabalhar em 1 IESPr, as outras 2 não permitiram que se fizesse trabalho de investigação em suas instituições; Na Huíla (cidade de Lubango) contactamos 3 IESPr, destas foi possível realizar a investigação em 2 IESPr e apenas em 1 não fomos permitidos. No geral foram contactadas 24 IESPr (7 universidades e 17 institutos) e deste total realizamos trabalhos em 16 IESPr (4 universidades 12 institutos), o que representa 40% do total (40) das IES privadas em funcionamento até ao ano de 2016.

Tabela 1: IESPr em que se realizou a pesquisa

Cidades →	Luanda	Benguela	Huambo	Lubango
IESPr contactas	14	4	3	3
IESPr que autorizaram a pesquisa	9	4	1	2
IESPr que não autorizaram a pesquisa	5	0	2	1

Ao recorrer à metodologia quantitativa o objetivo é obter um número considerável de IESPr e de docentes que permita compreender o fenómeno social em estudo. O quantitativo contribui para o “desenvolvimento e validação dos conhecimentos; oferece também a possibilidade de generalizar os resultados, de prever e de controlar os acontecimentos” (Freixo, 2009:145). O quantitativo visa essencialmente a “colheita de dados observáveis e quantificáveis. É baseado na observação de factos objetivos, de acontecimentos e de fenómenos que existem independentemente do investigador” (Fortini, 2003:22). Outros autores defendem que no enfoque quantitativo se busca a “coleta de dados para testar hipóteses com base na medição numérica e na análise estatística para estabelecer padrões de comportamento” (Sampieri; Collado & Lucio, 2006:5).

4.3. Procedimento de recolha e tratamento de dados

4.3.1. Entrevistas semiestruturadas

A opção pela entrevista semiestruturada deve-se ao facto de esta permitir certa liberdade, ao investigador, na exposição de questões de maior interesse para a investigação; permite maior exploração do objeto de estudo, durante o processo de entrevista. As questões pré-definidas para a entrevista são, neste sentido um guia, uma diretriz o que não impede ao entrevistador, durante o processo, alterar a ordem das questões. A ordem é, em grande medida, resultado do fluxo do diálogo entre o entrevistador e entrevistado.

A técnica de entrevista semiestruturada requer do investigador maior agilidade na análise, compreensão e articulação das questões (objeto de estudo), durante a entrevista e tem a vantagem da flexibilidade – fator chave para maior exploração das questões que surgirem durante a entrevista. Permite diferenciar os indivíduos a entrevistar pois o fio condutor depende do grau de respostas.

Ao realizar entrevistas se procede de forma a obter os elementos que darão corpo à fundamentação teórica do objeto e, dali tirar conclusões que ajudam a compreender o fenómeno social. Ao realizar as entrevistas o investigador realiza o trabalho partindo dos fatos (terreno). A realização do trabalho analítico parte de um “exame contínuo e aprofundado do material recolhido, para depois construir os conceitos e as proposições teóricas que se articularão numa teoria à medida que forem «saturando» os casos em análise” (Guerra, 2014:25).

Concluídas as entrevistas, seguiu-se para a transcrição das mesmas e, em terceiro lugar para a leitura analítica e interpretação dos textos transcritos de modos a localizar e extrair elementos chaves para a construção coerente do discurso da tese. As entrevistas transcritas, em seu modo de discurso verbal direto requerem tratamento para se tornarem inteligíveis face ao objeto em estudo.

Nas pesquisas qualitativas, a interpretação de dados constitui de facto o ponto-chave, é a essência. Não obstante sua importância ser vista de forma diferenciada a partir das mais diversas abordagens nas ciências sociais. A função principal da interpretação de textos é o “desenvolvimento da teoria, servindo também como embasamento para a coleta de dados adicionais e para a decisão sobre quais casos devam ser seccionados a seguir” (Flick, 2009:276).

Em termos práticos, a interpretação pode levar-nos a confrontar-se com duas estratégias: a codificação teórica e a codificação temática. Flick (2009) diz que a codificação do material permite que se faça uma adequada categorização e/ou o desenvolvimento da teoria, ou seja, a partir da categorização se procura obter uma análise mais ou menos estritamente sequencial do texto e do caso em estudo.

A partir dos estudos de Corbin e Strauss (2008) sobre a análise qualitativa, foi possível compreender, não só a importância desta metodologia, partindo da formação da questão até às várias abordagens para a codificação e análise, mas também os critérios de elaboração de relatórios de pesquisa. A codificação teórica é a maneira de representar as operações que são os pontos a partir dos quais os dados se fragmentam, se conceitualizam e reintegram-se de formas diferentes (Corbin & Strauss, 2008). Trata-se de um processo importante pois é por meio deste que as teorias podem ser construídas partindo dos dados em estudos. Tal requer que se realize comparações dos fenómenos, em estudo, dos conceitos e casos, assim como, das questões formuladas. A partir dos dados o processo de codificação pode levar-nos a construção de teorias pela abstração.

Diferente da codificação teórica, a codificação temática – desenvolvida por Corbin & Strauss (2008) para os estudos comparativos, os “grupos em estudos são provenientes da questão de pesquisa, sendo, assim, definidos *a priori*. A questão da pesquisa é a distribuição social de perspetivas sobre um fenómeno ou um processo” (Flick, 2009:287). Existe aqui um pressuposto subjacente que aponta para o facto de, em mundos ou grupos sociais diferentes, se poder encontrar visões diferentes e distintas. É fundamental ter em conta que uma amostra “é voltada aos grupos cujas perspetivas sobre a questão pareçam ser mais instrutivas para a análise, e que são, portanto, definidos antecipadamente” (Flick, 2009:287).

A medida que se realiza a leitura dos textos de entrevistas se procede a construção de sinopses das mesmas em grelha para a compreensão do olhar dos entrevistados sobre a temática tratada a partir das entrevistas. As sinopses “são sínteses dos discursos que contêm a mensagem essencial da entrevista e são fiéis, inclusive a linguagem, ao que disseram os entrevistados” (Guerra, 2014:73).

As razões que levam a construir sinopses são: a redução da quantidade do material de análise que os textos das entrevistas apresentam, dar uma visão ampla do saber do discurso e das componentes que os textos apresentam, permitir a realização de comparações das entrevistas e ter noção da dimensão da entrevista.

Se procura colher os dados com base no método que garante a compatibilidade através da delimitação e definição de tópicos relacionados e abertos às visões daqueles. Em síntese o procedimento consistiu: primeiro procurar estudar os “casos envolvidos, que são interpretados em uma série de estudos de caso” (Flick, 2009:287) (descrição dos casos, verificação atenta do mesmo para a interpretação); em segundo lugar se procurou “fornecer uma breve descrição sobre e da pessoa no que diz respeito à questão de pesquisa” (profissão, ocupação, etc); e finalmente, levantar “os tópicos centrais mencionados pelo entrevistado em relação ao assunto da pesquisa” (Flick, 2009:287).

4.3.1.1. Análise de conteúdo

A análise de conteúdo é uma técnica que permite a realização normal do processo de investigação. Tal é possível pois o investigador parte de seu quadro de referência e do material recolhido para poder proceder o trabalho. A análise de conteúdo tem, neste sentido, a “dimensão descritiva que visa dar conta do que nos foi narrado e uma dimensão interpretativa que decorre das interrogações do analista face a um objeto de estudo” (Guerra, 2014:62). Apesar de o foco ser maior na análise da questão (objeto de estudo), a postura compreensiva sociológica e analítica deve permitir passar do particular ao geral para ser possível descobrir, no interior do terreno observado, as formas sociais específicas – relações e mecanismos sociais, lógicas de ação e contextos similares (Bertaux, 1997:11).

A lógica que rege o comportamento profissional docente está também presente na lógica social e política. Ao assumir uma determinada tensão que envolve o singular e o plural a hipótese principal da “perspetiva etno-sociológica é a de que as lógicas que regem o conjunto social estão também presentes nos microcosmos que as compõem” (Guerra, 2014:31). É preciso que se multipliquem os campos de observação de maneira a dar conta da diversidade social.

O problema enfrentado na interpretação sociológica está relacionado ao confronto: entre o sujeito que fala, que verbaliza a ideia com um sentido subjetivo (o sentido que este expressa) e as “categorias objetivas que advêm do contexto «sistémico» em que se passa a ação. O centro de análise é a categorização social acionada por uma narração que permite ao sujeito estruturar o sentido do mundo social” (Guerra, 2014:32) mas também a encontrar seu espaço no mundo pois é a

partir daí que o investigador procura se apropriar e interpretar o seu lugar de forma metódica. O papel do investigador é procurar interpretar e não se restringir a contar o que lhe foi contado. Desta forma é possível construir categorias e proposições (hipóteses explicativas) do fenómeno social a partir de um processo indutivo.

Bardin (2011) apresenta algumas técnicas para a abordagem qualitativa: Nomeadamente a análise categorial, a análise de avaliação e a análise de enunciação: a) a *categorial* – “visa a realização de operações de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos” (Bardin, 2011:199) e foca-se na análise temática. b) a *avaliação* – visa desmembrar o texto em unidades de significação, ou seja, mensurar as atitudes dos entrevistados em relação ao objeto de estudo, a direção e a intensidade da opinião; c) finalmente, a *enunciação* – compreende a entrevista como um processo. Esta “apoia-se numa conceção da comunicação como processo e não como dado. Funciona desviando-se das estruturas e dos elementos formais” Bardin, 2011:215).

Esta forma de proceder, sugerido por Bardin, se aproxima da forma hipotético-dedutiva pelo que se sugere, para análise de conteúdo as sugestões de autores como Demazière e Dubar (1997): a) a “análise proporcional do discurso”; b) a “análise das relações de proposição”; c) a “análise indutiva de desenvolvimento dos próprios autores” (Guerra 2014:63). A primeira compreende que o discurso que se obtém da entrevista expressa a “consciência cognitiva” do sujeito entrevistado num determinado contexto. O objetivo, no ato do estudo é “explicitar esse mundo referencial e reconstituir a sua imagem demonstrando a forma como o discurso se relaciona com os objetos e os factos” (Guerra, 2014:64). A segunda via a exploração das entrevistas com vistas a obter delas o significado do discurso e as oposições. Apoia-se, portanto, no corte, na identificação das partes portadoras do significado para a análise e explicitação do fenómeno social.

4.3.2. Análise estatística: Inquérito por questionário

O público-alvo deste trabalho são os docentes colaboradores das instituições privadas de ensino superior. Segundo os dados estatísticos apresentados pelo Ministério do Ensino Superior de Angola, em 2015 as IES privadas tinham um total de 4865 professores, e deste total, 24% (1181) eram efetivos e 76% (3684) colaboradores.

Diferente do ano de 2015, em 2016, ano em que se realizou o trabalho de campo – administração direta do questionário – os números reduziram para 4831 (MES, 2016). Os docentes que lecionavam nas IES privadas eram, maioritariamente, licenciados (63,59%), em segundo lugar estavam os docentes com mestrado (25,03%), em terceiro os docentes com doutoramento (4,91%) e finalmente os não identificados que representam 6,48% do total.

Tabela 2: Docentes do Ensino Superior, Público e Privado (2016)

Nível académico	IESPu	%	IESPr	%
Doutor	601	15,30	237	4,91
Mestre	1708	43,49	1209	25,03
Licenciado	1578	40,18	3072	63,59
Não identificado	40	1,02	313	6,48
Total Geral	3927	100,00	4831	100,00

Fonte: MES, 2016:2.

O universo da pesquisa é composto pelo total de docentes que lecionavam no ensino superior privado (4.831 docentes)⁵¹. Todavia, não sendo possível realizar uma amostra probabilística, pois a aplicação do questionário dependia da autorização da IESPr, optou-se pela amostra não probabilística, aleatória e por conveniência⁵².

Foi administrado, de forma direta, o questionário aos docentes para se garantir maior retorno em todas as IES privadas que permitiram (16) a realização da investigação. Inicialmente foram reproduzidos 600 exemplares do questionário. Destes foram administrados 578. Ao administrar o questionário, determinados docentes recebiam, respondiam e devolviam, outros recebiam com a promessa de devolver ou ao final de sua aula ou ao final da tarde ou ainda devolver no dia seguinte, porém alguns não devolveram e outros devolveram sem responder às principais questões ou ainda mal respondidas. O que inviabilizou a validação de

⁵¹ Número oficial (4831) de acordo com os dados estatísticos publicados pelo Ministério do Ensino Superior de Angola (2016).

⁵² Embora sendo uma amostra não probabilística, comparando o número total de questionários validados (526) com o número total de docentes (4.831) que trabalhavam nas IES privadas, entendemos que é um número significativo para esta investigação, pois representa 10,89% do total de docentes das IESPr, o que nos permitiria pensar numa margem de erro inferior a 5%, com um grau de confiança 95%. cf. Santos, Glauber Eduardo de Oliveira. *Cálculo amostral: calculadora on-line*. Disponível em: <http://www.calculadoraamostral.vai.la>. 30/03/2018.

determinados questionários recolhidos. Do total de questionários administrados: foram recolhidos e apurados para o estudo 526; foram recolhidos e descartados 34; não foram recolhidos 18 questionários.

4.3.3. Análise bibliográfica e documental

A análise bibliográfica e documental foi feita para fundamentar o estudo sobre as relações de trabalho como tal, de forma geral, e mais especificamente sobre o trabalho docente em Angola, num contexto de flexibilidade económica e laboral. Ao interpretar o fenómeno social (relações de trabalho), se teve em conta que a metodologia nas áreas de “ciências sociais não é apenas uma mera ferramenta que o investigador utiliza objetivamente para testar as suas hipóteses, tal como o social não pode ser visto pelo investigador como simples objeto que ele mobiliza ou usa de forma racional e utilitária” (Estanque, 2014:67) pois o pesquisador da sociologia é um ser social e o seu objeto de estudo também é social. Sendo o fenómeno parte de um processo social, sua análise não poderá descurar-se da complexidade, própria de um processo e fenómeno social.

Ao enveredar para a análise e interpretação sociológica do fenómeno social, entendemos aqui, como em toda a ciência, a possibilidade da busca da evidência para maior compreensão que pode ser: “a) ou racional [...]; b) ou de carácter empaticamente revivente” (Weber, 2014:22). Procuramos uma interpretação racional do fenómeno para poder entender a sua razão de ser e seu impacto social na vida de docentes. Trata-se, portanto, de um recurso metodológico para a compreensão do percurso de trabalho docente e das relações laborais. Weber (2014) diz que, em estudos sociológicos, a “construção de um agir estritamente racional quanto aos fins” é fundamental pois evidência a possibilidade da inteligibilidade e a univocidade da racionalidade a partir de um «tipo ideal» que nos pode permitir “compreender a ação real, influenciada por irracionalidade de toda a espécie (afetos, erros), como «desvio» do decurso esperado num comportamento puramente racional” (Weber, 2014:24)

Compreendida a questão procuramos estudar o fenómeno apreender o “contexto significativo em que se inscreve, segundo o seu sentido subjetivamente intentado, uma ação já atualmente compreendida” (Weber, 2014:27). Desta forma,

parece ser possível compreender os motivos⁵³ que fundamentam o significado, não só, do comportamento dos docentes em relação às instituições de ensino superior, mas também, e sobretudo, da política laboral adotada por aquelas instituições. “Uma correta interpretação causal de uma ação concreta significa que o decurso externo e o motivo são conhecidos de um modo justo e, simultaneamente, compreendidos quanto ao sentido na sua conexão” (Weber, 2014:30).

4.4. Hipóteses de trabalho

Diferente das ciências exatas, a sociologia não aponta objetivamente para uma explicação unilateral dos fenómenos. Ela supõe a explicação das múltiplas interações e interferências que, no seu conjunto, formam a vida social no qual navega o sociólogo. Precisamos de hipóteses para direcionar o trabalho de investigação. Se faz necessário, portanto, no estudo a delimitação de um “substrato” (Durkheim)⁵⁴, em que possa incidir o trabalho da tese.

4.4.1. Hipótese 1

A relativa estabilidade económica de Angola (2003 a 2013) e o seu enquadramento à economia de mercado, levou o Estado angolano a empreender uma série de mudanças nas leis de trabalho para atender, tanto aos seus interesses político-económicos como aos interesses do setor privado (mais ao capitalismo global do que a comunidade interna). Tais medidas contribuíram para as IESPr adotarem políticas de relações de trabalho flexível sem garantias a longo prazo (estabilidade salarial, carreira profissional e segurança social). Tal mostra o início de um processo de precarização das relações de trabalho, não obstante as exigências de níveis de formação para a atuação profissional docente (exercício da atividade académica). O direito do trabalho existe formalmente (art.º 76 da Lei Constitucional de Angola, 2010), embora seja constantemente atropelado e distorcido, dada a primazia ideológica repressiva existente, que coloca os trabalhadores numa condição passiva diante do tipo de relação de poder político

⁵³ “Motivo” indica “uma conexão de sentido que surge ao próprio agente ou ao observador como «fundamento» significativo de um comportamento” (Weber, 2014:30).

⁵⁴ Substrato biológico (fator social; antropossociologia; fator genésico – a família, célula social); substrato físico (socio-geografia e geopolítica); substrato humano (morfologia social de Durkheim; demografia, o trabalho humano) (Cuvillier, 1972).

existente em Angola. As oportunidades de emprego e de negócio obedecem mais a cumplicidades e interesses que consolidam o «*status quo*» do regime, do que ao princípio da meritocracia ou competência profissional.

4.4.2. Hipótese 2

A abertura de Angola à economia de mercado proporcionou um ambiente favorável para que, de entre as várias áreas de atuação económica privada, o ensino superior fosse enquadrado como produto comercializável e, portanto, passível de investimento do capital privado, motivado pela demanda e possibilidades de lucro (uma oportunidade de negócio num setor importante e atrativo). Desta forma, o surgimento das IESPr respondeu a uma oportunidade económica de mercado ao mesmo tempo que contribuiu para a flexibilização do trabalho profissional docente. Tratou-se de um período de disputas de interesses antagónicos por parte dos investidores que em outros espaços também respondiam pelos interesses do Estado, isto é, são os próprios agentes inseridos no aparelho do Estado que, por pertença e posição que ocupam, viam no ESPr uma oportunidade de lucro. O conflito de interesses terá contribuído para que o Estado, enquanto tal, não respondesse à altura em matéria de avaliação, controlo e obrigação ao cumprimento das políticas traçadas formalmente para o setor do ensino superior (Estatuto das instituições de ensino superior, Decreto nº.35/01; Linhas mestras para a melhoria da gestão do ensino superior, Resolução nº4/07; Normas gerais reguladoras do subsistema de ensino superior, Decreto nº 90/09; Criação das regiões académicas que delimitam o âmbito territorial de atuação e expansão das instituições de ensino superior, Decreto nº.5/09; Estatuto da carreira docente do ensino superior, Decreto nº191/18). Os documentos aqui mencionados carecem de uma estratégia política nacional de formação superior. O facto de não existir uma separação objetiva entre os interesses públicos e os interesses privados, a liberdade efetiva e as regras objetivas de livre concorrência de mercado, fez do ensino superior privado um setor “monopólio” que só poderia ser explorado por aqueles cuja influência transitava da política à economia e do público ao privado. Tais formas de proceder terão contribuído para que determinadas IESPr funcionassem na “ilegalidade” num ambiente de Estado autoritário, na prática,

embora democrático formalmente⁵⁵. As consequências para os docentes foram: maior flexibilização do trabalho docente; falta de garantia de estabilidade laboral/profissional; inviabilização de projetos de investigação científica. O contexto em que as IESPr nasceram foi propício para que estas reunissem maior poder de manobra e determinação da vida das relações de trabalho docente (reduzidos a colaboradores) e intensificassem os mecanismos de captação de lucros.

4.4.3. Hipótese 3

Uma vez que os vínculos contratuais estabelecidos entre os docentes e as IESPr são de diferentes tipologias e considerando que as relações laborais, por força do costume, se baseiam na cultura de funcionamento do regime político angolano a contratação de docentes colaboradores não é posta em causa. Espera-se assim que os salários (valor hora/aula X grau académico) sejam estabelecidos por cada entidade empregadora e obedeçam à política desta, não havendo, por isso, um padrão pré-estabelecido por lei. As diferenças fundamentais constatadas nos valores salariais resultam da distinção por títulos académicos (Licenciado, Mestre e Doutor). O contrato efetivo do docente (por tempo determinado ou indeterminado), está mais associado a custos do que a benefícios pedagógicos (acompanhamento aos estudantes, realização de pesquisas, entre outras atividades). A inexistência de um contrato efetivo de trabalho traduz-se numa oportunidade lucrativa pois isenta a instituição dos encargos salariais fora do período de aulas ao mesmo tempo que põe em causa os impostos do Estado, nomeadamente o INSS.

4.4.4. Hipótese 4

Em Angola, as relações entre o público e o privado, o Estado e a comunidade são caracterizadas pelo clima de tensão política, social e económica. A desigualdade social e económica é a base dos conflitos sociais que se manifestam em Angola. O clima social do país contribui para que predomine uma

⁵⁵ Numa economia liberal predomina a ideologia segundo a qual a economia deve basear-se na livre concorrência e, portanto, sem intervenções do governo. Tal ideologia implica observância às regras que permitem aos indivíduos maior liberdade de escolhas no consumo, obtenção e preservação dos bens privados, liberdade na oferta, formação dos preços e na procura. Ao Estado compete criar condições (regras) favoráveis ao funcionamento eficiente do mercado.

relação de medo entre os trabalhadores e as entidades empregadoras pois os interesses destes não só prevalecem sobre os interesses dos trabalhadores, como também se confundem com os interesses do Estado. A ambiguidade do Estado contribui para a desarticulação e desintegração de trabalhadores e diminui as possibilidades de participação na organização sindical. O clima de centralização e autoritarismo acentua a apatia a mobilização dos docentes sob pena de serem vistos como agitadores. A atividade do SINPES está condicionada por estes fatores que contribuem para o esvaziamento do seu papel na relação com a entidade empregadora e limitam as relações entre sindicato e docentes colaboradores.

4.5. Limitações do estudo

O trabalho de campo foi realizado em quatro províncias de Angola: Luanda, Benguela, Huambo e Huíla. Até o ano de 2017 eram as províncias com mais de quatro IESPr. A nível nacional, Luanda concentra mais de 50% das IESPr e tal facto está relacionado a fatores políticos, possibilidades económicas e concentração de serviços burocráticos do Estado, mas também é reflexo do regime político centralizado que se impôs em Angola desde a independência (1975).

Durante o período de contato as IESPr (segundo semestre de 2016) deparamo-nos com algumas dificuldades. Destaca-se um caso curioso e contraditório: Por norma todas as universidades orientam seus estudantes a realizarem trabalhos de investigação (monografias, dissertações teses, entre outros) em outras instituições – realizar entrevistas, administrar questionários ou obter dados importantes para a investigação. Em Angola, o Ministério do Ensino Superior assim como as IES têm, em seus discursos formais, mencionado a falta de investigação científica nas IES públicas e privadas. Todavia, uma vez posto nestas instituições para obter dados e realizar o presente estudo deparamo-nos com o facto de muitas delas não aceitarem que se entreviste docentes e muito menos ficar algum tempo na instituição a observar ou a aplicar questionário a um professor que se dispusesse a responder. É uma contradição, pois tratando-se de uma tese que responde às exigências da formação académica, pensamos que a abertura seria maior da parte das IESPr em Angola. As instituições que por norma exigem este tipo de trabalho são elas a negar que trabalho desta natureza seja realizada em seus espaços! Passar de uma instituição de pesquisa para uma

instituição pesquisada cria desconforto, um certo mal-estar, pois entende-se que por via dos estudos se expõe o que não se gostaria de expor à público.

O estudo limitou-se às instituições (16) que autorizaram a realização do trabalho em seus espaços e responderam aos questionários os docentes (526 válidos de um total de 578 respondidos) que se dispuseram a colaborar. Desta forma, o número de docentes inquiridos em cada instituição dependeu da disponibilidade dos mesmos e não de uma amostra previamente estabelecida. Todavia, seria interessante, nos próximos estudos, talvez por mais tempo, obter dados por amostragem, a nível nacional e, desta forma conseguir resultados que possam refletir mais às condições de trabalho docente nas IESPr incluindo as disparidades económicas e culturais.

5 – Ensino superior em Angola: enquadramento histórico

5.1. Introdução

A abordagem deste capítulo está centrada em três pontos básicos, antecidos da introdução: 5.2. Universidade em Angola, análise histórica da universidade com destaque aos momentos políticos, económicos e sociais que marcaram a universidade e redirecionaram o seu funcionamento: ora para atender os propósitos políticos de poder (legitimação da ideologia de poder), ora para tentar assumir um papel ativo na ciência, no ensino e na extensão para corresponder ao papel social da universidade; 5.3. Ensino superior, orientações da UNESCO (missão, conceção e visão para ação), preocupações e perspectivas da universidade para o século XXI; 5.4. Ensino superior e a necessidade de mercado, análise das conceções de universidade e relação com a necessidades do mercado; 5.5. Conclusão.

O desenvolvimento do ensino superior está associado à necessidade de um saber apurado capaz de contribuir para o avanço social e tecnológico. Desde o renascimento, a universidade esteve ligada a emergência do Estado nacional – desenvolver a ciência para responder às questões complexas da própria sociedade. Com a transformação da universidade tradicional as relações entre o Estado, a ciência e a universidade estreitaram-se, aumentou a importância do conhecimento científico para a vida económica, para o governo e para o setor militar. Quando a universidade passou a produzir conhecimento científico e tecnológico em condições de responder às necessidades tecnológicas do mercado e do Estado outras conceções de ensino superior despontaram-se colocando em questão a “autonomia académico-científica tradicional” (Trindade, 2001:23).

A expansão dos cursos científicos reorientou a organização dos espaços universitários e a relação desta com sociedade. Quanto mais se avançou nas economias industriais mais a organização e funcionamento da universidade passou a ser uma “questão eminentemente política” (Trindade, 2001:24) – os Estados ou empresas de grande porte que asseguravam o financiamento das investigações científicas passaram a determinar o foco do trabalho académico, ou seja, as estratégias de alocação dos recursos financeiros passaram a determinar os

interesses da universidade. Não obstante existirem interesses antagónicos no espaço universitário, que resultam da dependência financeira para os seus projetos, enquanto instituição social ela continua orientada para a produção de um conhecimento que encontra reconhecimento público – confere legitimidade e permite ser uma instituição relativamente autónoma. É pela autonomia e legitimidade conferida à universidade que ela pode tornar-se num espaço ideal de formação, de crítica social, de reflexão e de criação (Ribeiro, 1969; Minogue, 1981).

Desde a década de 90, vários países que adotaram a política neoliberal, promoveram políticas de reestruturação universitária e, as organizações internacionais, a exemplo do Banco Mundial e da UNESCO, contribuíram para os ajustes das propostas de ensino superior e reformas das políticas nacionais de educação. A reestruturação tem consistido: a) no «ajuste da oferta», diminuição do investimento público, aumento de estabelecimentos de ensino privado; b) «reestruturação jurídica do sistema» – aprovação de um conjunto de leis orientadoras das reformas de ensino superior; c) «redefinição do papel do Estado» em matéria de ensino e educação – ser agente fiscalizador que determina os graus de eficiência e de produção das instituições de ensino (Gentili, 2001:98).

5.2. Universidade em Angola – momentos históricos

O ensino superior angolano pode ser analisado a partir de diferentes perspetivas: políticas, económicas, históricas, filosófica, entre outras. Não constitui intenção neste trabalho apresentar em detalhe a história da universidade, mas sim uma análise sociológico-histórica, síntese, que sirva de base aos próximos capítulos. Neste item apresentamos os quatro momentos que marcaram a trajetória do ensino superior angolano: a) as últimas duas décadas que antecederam a independência (1975); b) o período pós-independência (1975-1990); c) o período de mudança política e económica – de Partido-único para o multipartidarismo e da economia centralizada para a economia de mercado (do socialismo à democracia); d) o quarto momento corresponde ao período pós-guerra – de 2002 aos dias atuais. Os quatro momentos ajudam a compreender as relações entre a universidade e a política, os interesses de ensino superior e os interesses políticos de governação, a universidade e o sistema económico e laboral.

5.2.1. Primeiro momento (1960–1974)

As críticas e argumentos que se levantaram na década de 50 e 60, ainda na Angola colonial, propunham-se a defender a implantação de um ensino superior que pudesse contribuir para a emancipação social e económica, ao mesmo tempo que possibilitasse a criação de uma elite intelectual e política em condições de prosseguir o processo colonial. O contexto internacional (político-económico) da época contribuiu também para pressionar Portugal levando este a rever suas estratégias de manutenção do poder colonial e os mecanismos de controlo das contestações uma vez que os estudos superiores, para Angola e Moçambique, tinham um público-alvo específico: aquele cujas funções eram de manutenção do sistema colonial. O aumento das pressões internas e externas, na década de 60, afetaram a administração política colonial de Portugal por diferentes razões:

- a) Internamente, a elite da época (burguesia colonial) que se encontrava em serviço ou residente nas colónias precisava que seus filhos frequentassem a escola básica e superior. A distância entre a metrópole e as colónias não oferecia condições favoráveis para o envio dos filhos às universidades e requeria condições económicas e financeiras para fazê-lo; diferente dos intentos da burguesia colonial, estavam as manifestações constantes (descontentamento social) da população local contra o sistema colonial implantado. A luta armada contra o sistema colonial aumentava e exigia melhoria nas condições de tratamento social, educação, liberdade e igualdade de direitos.
- b) A pressão internacional feita ao governo português, naquela época, contribuiu também para a alteração da política administrativa da colónia: ampliou-se a rede escolar básica até o ensino médio e a partir de 1962 a implementação dos Estudos Gerais Universitário pelo Decreto-Lei, nº.44530, de 21 de agosto. Os estudos superiores gerais não eram cabalmente feitos nas colónias (Angola e Moçambique). Feitos os estudos gerais era necessário deslocar-se à metrópole para a conclusão e obtenção

do diploma. Tal medida estava relacionada ao tipo de política⁵⁶ colonial (mecanismo de controlo e de manutenção de poder).

Havia pensamentos políticos, sobre o ensino superior nas colónias, opostos: a) daqueles que defendiam a ideia de que os Estudos Gerais Universitários, nas colónias, deviam ter um carácter preparatório sem, no entanto, oferecer possibilidades de obtenção do diploma universitário. Viam no ensino superior a possibilidade do surgimento e consolidação das forças autónomas, tidas como perigosas para o sistema político colonial que pretendia perpetuar-se. As possibilidades da existência de forças autonomistas deveriam, a qualquer custo, serem eliminadas nas colónias sob pena da metrópole perder o controlo das mesmas. Tratava-se de uma linha de pensamento que via na promoção do obscurantismo um meio de dominação e exploração colonial; b) dos que defendiam a abertura de cursos, em diferentes áreas, com carácter conclusivo, ou seja, com a obtenção do diploma universitário em Angola (Mateus, 1999; Silva, 2016:30). Estes viam na universidade a possibilidade de Portugal firmar sua personalidade no mundo e diversificar sua cultura (Simão⁵⁷, 1998).

Integrados à universidade portuguesa, os Estudos Gerais Universitário (EGU) das colónias seguiam as orientações da metrópole – planos curriculares e reconhecimento. Com a fixação da reitoria em Luanda (1965) os cursos de silvicultura, medicina veterinária e agronomia passaram a funcionar na província do Huambo, antiga Nova Lisboa; o curso de ciências pedagógicas na província da Huíla, cidade de Lubango, antiga Sá da Bandeira; os cursos de medicina e engenharia na província de Luanda. Os cursos foram implementados segundo as

⁵⁶ O reflexo da política centralizadora pode ser notado em Angola quando se observa que Luanda se tornou a grande “metrópole” da burguesia nacional. Luanda e sua elite político-económica representa, atualmente, a “metrópole” burguesa portuguesa colonial. Por exemplo, o número de cursos e instituições de ensino superior, ou, do ponto de vista económico, os recursos financeiros, concentram-se em Luanda. Esta província concentra mais de 55% do total das instituições de ensino superior comparado as demais (16) províncias. A necessidade de controlo, da parte do sistema político e de manutenção do poder de dominação, tende a subjugar as iniciativas que apontam para a descentralização e autonomia local.

⁵⁷ José Veiga Simão foi reitor da Universidade de Lourenço Marques de Moçambique, no período colonial português, atualmente se chama Universidade Eduardo Mondlane (UEM). Os Estudos Gerais Universitários de Moçambique foram criados também a 21 de agosto de 1962 através do Decreto-Lei n.º 44530. Todavia, foi a partir de 1968 que passou de facto a categoria de universidade com o nome de Universidade de Lourenço Marques. Depois da independência daquele país, em 1975, esta Universidade passou a designar-se Universidade Mondlane, em homenagem a Eduardo Chivambo Mondlane, fundador da FRELIMO (Frente de Libertação de Moçambique).

necessidades de cada região da colônia e potencial económico e produção da região (Silva, 2016; Serrão, 1983).

As grandes mudanças ocorreram três anos depois (1968), quando através do Decreto-Lei nº.48790, de 23 de dezembro, os Estudos Gerais Universitários passaram para o estatuto de universidade: para Angola, a Universidade de Luanda, e para Moçambique, a Universidade Lourenço Marques com os graus de Licenciatura e doutorado. Em 1972 aquela universidade já contava com “28 professores doutores (12 catedráticos, 11 extraordinários e 5 auxiliares) e 216 licenciados” (Universidade de Luanda, *Anuário da UL*, 1973:71 *apud* Silva, 2016:31).

Apesar de toda a preocupação com o avanço do ensino superior destinado, fundamentalmente, a portugueses residentes naquele país, havia sempre receio com os prováveis efeitos inesperados. O maior receio era com curso de direito pois, pela sua natureza, poderia possibilitar maior consciência de direitos e articulação das leis e aumentar o entendimento da constituição do poder político e jurídico. Aquele curso esteve restrito a Luanda até que em 1974 surgiram as tentativas de instalar-se também na província do Huambo. Silva (2016) diz que “a preocupação tardia relativamente à instalação deste curso esteve ligada à necessidade de retardar o amadurecimento da consciência nacional face à situação colonial” (Silva, 2016:32), ou seja, a partir do momento em que tivesse juristas nacionais se abririam as possibilidades destes denunciarem os crimes internos relacionados, por exemplo, a exploração colonial pelo trabalho e expropriação de terras aos nativos. O percurso e impulso que o ensino superior teve, entre 1965 a 1974, viria a ser interrompido a partir do momento em que se deu, em Portugal, o 25 de Abril, acrescido da situação dos conflitos nas colônias, levando a precipitação das independências das colônias.

5.2.2. Segundo momento – período pós-independência (1975-1991)

Os objetivos da universidade foram revistos com o propósito de serem enquadrados na nova política “nacionalista”. O que estava em causa não era exatamente a manutenção do sistema político e económico colonial, mas a implantação de um regime político socialista na universidade, assegurar o seu enraizamento a nível do país, permitir a sua manutenção e reprodução. Não

obstante ter havido a continuidade das estruturas de poder, com alguns ajustes para corresponder aos novos propósitos políticos, os objetivos da universidade foram estritamente direcionados para a preparação de uma elite e para a formação de quadros superiores cuja função era enraizar e assegurar a expansão da política socialista e do serviço burocrático do aparelho do Estado.

Foi um momento conturbado marcado por tensão interna. Tomando como referência a inspiração socialista da União Soviética, a universidade foi levada: a estar a serviço da “revolução” socialista; servir os propósitos políticos ideológicos do partido; a manter o combate às sequelas do colonialismo. As orientações do 1º Congresso do Partido (MPLA) determinavam que a universidade deveria “obedecer aos princípios ideológicos” (Silva, 2016:33) definidos para o desenvolvimento das políticas sociais, educação, desenvolvimento económico e cultural.

A universidade passou a estar sob o controlo e influência do partido, através dos seus representantes nas reuniões e conselhos de direção, para garantir o cumprimento das tarefas da revolução socialista. “O carácter massificado e o condicionamento ideológico foram os atributos que tornariam possível esta missão e, durante muitos anos, a sua evolução esteve marcada pela assunção deste papel” (Silva, 2016:33). As consequências desta política foram: relevar a função cultural da universidade; distanciar-se da sua identidade, historicamente relacionada à pesquisa, à ciência, ao ensino e à extensão.

Os primeiros cinco anos, a contar de 1976, foram um período de afirmação do sistema político socialista (partido único/partido-Estado) e da economia planificada e centralizada. Em relação ao ensino é também um período de afirmação de uma ideologia de ensino superior partidarizada. A criação de uma universidade de Angola⁵⁸, sob a reitoria de Agostinho Neto, presidente de Angola, na altura expressava de facto a preocupação partidária de implantação de uma

⁵⁸ Portaria n.º 76-A/76, de 28 de setembro, Ministério da Educação e Cultura. Não se tratou de uma construção nova, mas a continuidade da universidade de Luanda que depois passou para universidade de Angola e mais tarde batizada com o nome de Universidade Agostinho Neto. Com a implantação da política centralizada as outras universidades, de Lubango e Huambo, passaram a depender de Luanda. Desta forma se construiu e se manteve o centralismo académico e doravante passou a existir apenas uma universidade. Situação que viria a mudar apenas em 2009 com a criação das Regiões Académicas (Decreto n.º 5/09 de 7 de abril). Esta última medida corresponde, atualmente, não a ideia de “descentralização” académica, gestão e tomada de decisões de forma democrática, pois ainda é firme o centralismo do sistema político implantado em Angola desde 1975.

ideologia política e de poder, mas também o medo de perder o controlo das ações da universidade e sua orientação.

Em várias sociedades a universidade tem sido vista como espaço em que facilmente se desenvolve ideias ou pensamento crítico sobre a sociedade – sistemas de governo, de economia e relações sociais de trabalho. Colocar o presidente do país (em acumulação de cargo) como reitor da Universidade visava não apenas impedir uma possível contra orientação académica em relação ao regime, mas garantir que esta trabalhe em correspondência com as estratégias da preparação de indivíduos para uma sociedade socialista preconizada pelo partido. É nesta perspetiva que, o então reitor e presidente de Angola, António Agostinho Neto, se referia à universidade como um “instrumento estratégico de orientação político-ideológica do MPLA” (Silva, 2016:34). Desta maneira o reitor firmava o papel ideológico que a universidade deveria seguir, ao mesmo tempo que evidenciava a intenção do partido focar-se nela por se tratar de um “instrumento” que se configurava como “agência ideológica do regime”, por um lado, e por outro como “fábrica de intelectuais revolucionários capazes de colocarem ao serviço do povo os seus conhecimentos” (Silva, 2016:35). Aquele posicionamento político expressa a intenção de forjar o socialismo por parte daqueles que se mostravam ter esclarecimento sobre a matéria (intelectuais socialistas). O resultado da implementação daquela estratégia político-partidária, para a universidade, não tardou a se manifestar:

- a) os docentes, atados aos ditames da ideologia, viram seus trabalhos académicos reduzidos a execução de tarefas orientadas ao ensino, com a intervenção política, a elaboração dos conteúdos e planos curriculares;
- b) neutralizou-se, paulatinamente, as possibilidades de investigação científica nas áreas das ciências sociais (crítica social). A intervenção foi feita no sentido de transformar as disciplinas de filosofia e sociologia num instrumento de divulgação do socialismo. Neste sentido “se pode falar em «domesticação da universidade», pois foi configurada ideologicamente para que cumprisse uma missão social articulada aos objetivos da revolução socialista” (Silva, 2016:35). Sendo a linha marxista-leninista o ponto em que assentava a ideologia do partido, os

planos curriculares foram construídos de modo a reforçar a implementação da ideologia de poder.

O final da década de 70 pode ser classificado como um período de instabilidade para o ensino superior e de uma gestão “assegurada por comissões executivas e órgãos colegiais de curta duração que não tinham tempo para estabelecer linhas de rumo e políticas de funcionamento” (Silva, 2016:35). Daí resulta a morosidade de processos e tomadas de decisões pois careciam do aval do partido, o que tornava a gestão e a burocracia de processos demasiado complexo e moroso. Foi um período também caracterizado pela retórica das diferenciações de tarefas e funções a serem desempenhadas por indivíduos do quadro burocrático do Estado e sobre os objetivos que a universidade deveria perseguir (de uma universidade colonial para uma universidade socialista nacional). Apesar de constituir a tónica do discurso da época – transformação de relações sociais mediante a implementação de políticas equilibradas para eliminar as diferenças de classes e garantir o fim da exploração –, as condições reais de gestão e estratégias económicas não corresponderam às ações políticas implementadas.

A década de 80 foi para o ensino superior angolano uma fase de ajustamento e de expansão. Apesar da continuidade da dependência às orientações de partido único, foi possível desenvolver regulamentos e normas que deram visibilidade à universidade Agostinho Neto. A maior preocupação era a falta de pessoal qualificado e de recursos financeiros que garantissem o desenvolvimento dos planos institucionais. O Estado canalizava maiores recursos na guerra civil em detrimento de setores sociais como educação, cultura e saúde. A expansão consistiu na criação do instituto superior de educação, da faculdade de direito e de engenharia. Em finais da década de 90 a universidade possuía um total de 495 professores, e destes, 99, com o grau de doutor (UAN, 1999 *apud* Silva 2016). O início da década de 90 é ainda marcada por lutas e críticas de docentes que viam na influência partidária um obstáculo ao desenvolvimento académico, liberdade e autonomia.

Com a mudança do clima político em Angola (1990) e, a nível internacional, com a queda do Muro de Berlim (abrandamento do impacto da política socialista), a influência ideológico-partidária nas decisões da universidade foi sendo repensada e redirecionada aos gestores de ensino. As ideias da Comissão de Reformulação do Ensino Superior (CRES), que no início da década de 80 foram reprimidas de

forma expressa pelo “Departamento da Esfera Ideológica do MPLA” (Silva, 2016), ganham outra dinâmica. Ainda assim, a década de 1990 pode caracterizar-se pelas disputas entre as lógicas académicas⁵⁹ e as lógicas políticas (interesses, objetivos e fins) enquanto umas apresentam “argumentos constitutivos da essência universitária” outras procuram “configurar o espaço académico com *locus* de socialização política face ao imperativo da construção da sociedade socialista” (Silva, 2016:39). A abertura política contribuiu para que docentes sem filiação partidária desenvolvessem suas atividades profissionais e assumir responsabilidade na gestão universitária.

5.2.3. Terceiro momento: do socialismo à democracia

O enquadramento de Angola ao novo regime político (multipartidarismo) pode ser considerado um momento importante: *para o ensino superior* – foram revistos os objetivos da universidade em função do novo regime político, ajustaram-se os programas curriculares ao novo contexto económico, alinharam-se os propósitos de formação profissional superior aos propósitos da empresa e do mercado de trabalho⁶⁰; *para os docentes* – ampliaram-se as possibilidades de liberdade académica; *para a gestão das instituições de ensino superior* – menor intervenção partidária; *para a economia do país* – abertura ao capital estrangeiro.

É também um período marcado pelo início do ensino superior privado, nomeadamente a Universidade Católica de Angola, a Universidade Independente de Angola, a Universidade Jean Piaget de Angola, a Universidade Lusíada de Angola e o Instituto Superior Privado de Angola que mais tarde veio a tornar-se Universidade Privada de Angola. A presença considerável de instituições de ensino

⁵⁹ O trabalho profissional docente tem relação com a capacidade racional dos indivíduos que ensinam. Os professores precisam da autonomia e liberdade para agirem sem condicionalismo ideológico. A falta de liberdade e autonomia pode condicionar o pensamento e investigação científica. A inexistência da investigação terá contribuído para a descreditação do trabalho de docentes que atuam naquele nível de ensino, apontados como meros reprodutores dos manuais no ensino. Se por um lado, reinou a ideia de que a investigação não é rentável e nem era favorecida como tal, o que levava muitos docentes a preferirem dar aulas, por outro lado estava o condicionamento político – sistema que via com desconfiança a pesquisa autónoma, que mostrasse debilidades na gestão pública ou que suscitasse críticas sociais.

⁶⁰ A preparação de profissionais para o mercado de trabalho e para a manutenção do aparelho de Estado constitui o ponto central dos objetivos da universidade atual. Regra geral, empregabilidade e competitividade é o que dita e orienta os planos estratégicos da atuação universitária.

superior privado influenciou para o Estado angolano rever o modo de organização e gestão do ensino superior assim como a criar um órgão responsável pelo processo de legalização das instituições, acompanhamento de processos de abertura de cursos, reconhecimentos e avaliação.

O cenário político, económico e social, (1992 a 2002), ficou marcado pelo fim da guerra civil, mas também por processos que levaram o Estado a proceder a alterações nas políticas económicas e a adotar estratégias que, mais tarde, permitiram a consolidação de uma economia assente, fundamentalmente, na exploração e exportação do petróleo bruto e na importação de produtos para atender às necessidades básicas. As empresas privadas surgem na sequência da implementação das políticas económicas de mercado justificadas pelo discurso de livre concorrência.

O cenário político e social ao se constituir, para a universidade, num momento de luta por uma gestão académica alinhada com o pluralismo de ideias e democracia, possibilitou a retirada, nos planos curriculares, de conteúdos de carácter ideológico partidário. A despartidarização universitária implicava também a existência de um sindicato de professores não partidário, uma gestão autónoma e orçamento próprio com o qual elaboraria as estratégias de trabalho. Se colocava, já naqueles anos, os problemas de baixos salários, corrupção, entre outros aspetos que contribuía para o desprestígio social de professores do subsistema de ensino superior.

Em referência ao cenário político social, Silva (2016) apresenta cinco crises: a) “a crise de identidade” – resulta da falta de uma intervenção da universidade no meio social (falta de extensão universitária). A universidade fechou-se a si mesma e restringiu suas atividades ao ensino; b) “a crise de estruturas” – falta de políticas claras de manutenção e construção de estruturas, falta de equipamentos para o apoio ao trabalho académico e sobretudo a falta de bibliotecas que atendessem aos cursos ministrados; c) “a crise de gestão” – “incapacidade de resposta à crescente procura quantitativa, em consequência da escassez de recursos, agravada pela disfuncionalidade da estrutura orgânica, demasiado rígida e desajustada da condição democrática do modelo de gestão” (Silva, 2016:41); d) a “crise de ensino” – desencadeada pela insuficiência da preparação de alunos que ingressam no ensino superior, pela debilidade do desempenho docente, deficiências dos programas curriculares dos cursos, a baixa

qualificação docente (o ensino superior é, maioritariamente, assegurado por licenciados); e) “a crise de realização” – resultante do tipo de desempenho da vida académica, associado a baixos salários e estímulos para a qualificação profissional. Decorrente das debilidades dos professores que atuavam no ensino superior e da falta da investigação científica, a “carreira docente vê-se esvaziada de sentido, resultando numa crise de carreira cuja expressão é o descontentamento do corpo docente em relação às condições do exercício profissional” (Silva, 2016:42).

A preocupação com a organização e reestruturação do ensino superior pode ser percebida a partir da análise de vários Decretos aprovados. Por exemplo, com o Decreto Executivo n.º 60/01 de 5 de outubro, a universidade pública (UAN) passou a reger-se por Estatuto Orgânico próprio, pelo Estatuto das Instituições de Ensino Superior, Decreto n.º 35/01, de 8 de junho, e pelas Normas Reguladoras do Subsistema do Ensino Superior (Decreto-Lei n.º 2/01 de 22 de junho). No entanto, nem sempre aqueles decretos puderam eliminar os jogos de influências e tentativas de controlo ideológico de que a universidade era alvo e garantir autonomia e liberdade académica.

5.2.4. Quarto momento (2002-2015)

Marcado essencialmente pela intensificação do processo de abertura ao capital estrangeiro e investimento privado, o setor do ensino superior registou um crescimento exponencial de instituições privadas, chegando a registar-se mais de quarenta instituições num espaço de tempo inferior a quinze anos (*cf. Capítulo 6*). O investimento privado no setor de ensino superior se mostrara atrativo e lucrativo ao mesmo tempo em que a presença de novas empresas exigia profissionais com certificação superior. Considerando o fato de que o ensino superior público estava longe de responder a demanda por um diploma superior e atendendo à expansão da política económica de livre concorrência, a privatização do ensino aparece como resposta á questão da demanda.

A livre concorrência em Angola pode ser vista em três perspetivas: a) possibilitou a consolidação de um grupo nacional restrito que comporta poderes político, militar e económico. Se ergueu e consolidou, fundamentalmente entre os anos 2002-2015, com o crescimento económico proporcionado pelo aumento do preço do petróleo. Baseado na política de acumulação primitiva de capital, aquele

grupo conseguiu acumular capital “suficiente” para agora, depois das eleições de 2017, apresentar-se como a elite capitalista angolana ao mesmo tempo que conseguiu monopolizar os setores economicamente rentáveis do país como as comunicações e a banca privada; b) a livre concorrência pode ser entendida, no sentido mais “simples” para a camada social média, como a simples circulação de pessoas, abertura, por parte da população local ou estrangeira, de armazéns comerciais, mini e supermercados sustentados pela importação de produtos básicos, farmácias, empresas de construção civil etc., cujo funcionamento dependia da importação de produtos que só se poderiam adquirir tendo a moeda estrangeira (dólar americano ou euro) que faz a ponte entre a moeda nacional e os mercados de aquisição dos produtos; c) aparecimento de um grupo, talvez com relações próximas ao primeiro, com capital suficiente, que viu no ensino superior um mercado por explorar, uma oportunidade de negócio face à demanda.

Face à crise instalada no seio do ensino superior público, de que fala Silva (2016) (*cf. Item 5.2.3*), acrescido o surgimento e aumento das IESPr e dada a ausência de normas orientadoras naquele sector, se instalou um novo cenário. Justificado pela crise, os diplomas e normas reguladoras sobre o ensino superior, aprovados entre 2002-2015, vieram a legitimar a intervenção direta do Estado. Primeiro em 2003 através da Direção Nacional do Ensino Superior, ligado, na altura, ao Ministério da Educação. Depois em 2005 através da nomeação do Vice-Ministro da Educação para o Ensino Superior. Dois anos depois (2007) entendeu-se criar uma Secretaria de Estado para cuidar dos assuntos do Ensino Superior (Decreto-Lei n.º 05/07, de 05 de abril). O argumento era de que o ensino superior carecia de maior cuidado nos seus processos de formação profissional o que obrigava a existência de um órgão com competências para atender aquele subsistema (ensino superior público e privado). Com a Secretaria de Estado para o Ensino Superior deu-se a aprovação da Resolução n.º 4/07 de 2 de fevereiro sobre as Linhas Mestras para a Melhoria do Ensino Superior através do qual tanto as instituições existentes como as futuras deviam orientar-se.

Em relação ao ESPu procedeu-se ainda a criação das regiões académicas (Decreto n.º 05/09 de 07 de abril) (*cf. Cap.6, item 6.4.*), e o redimensionamento da Universidade Agostinho Neto (Decreto n.º 07/09, de 12 de maio). Como forma de conter e orientar a abertura de instituições de ensino superior, públicas e privadas, foi aprovado o Decreto n.º 05/09, de 07 de abril, que determinava o espaço territorial

em que as instituições devem desenvolver suas atividades. Ainda naquele mesmo ano foi aprovado o Decreto n.º 07/09, de 12 maio que determinava a abertura de uma instituição de ensino superior público em cada província de Angola. As instituições privadas estavam orientadas (política de governo) a abrirem, preferencialmente, os cursos técnicos (institutos politécnicos). No final daquele ano foi aprovado o documento que estabelecia as Normas Gerais Reguladoras do Subsistema de Ensino Superior (Decreto n.º 90/09, de 15 de dezembro). Um dos aspetos importantes que aquele documento trás às instituições privadas diz respeito a separação de poderes entre a entidade promotora e o corpo de gestão da instituição, estabelecimento de regras e obrigatoriedade para a realização temporária de avaliação institucional.

A mudança da Secretaria de Estado para o Ensino Superior para o Ministério do Ensino Superior, Ciência e Tecnologia deu-se em 2010 quando se criou um novo governo com a Constituição de 05 de fevereiro, em que se juntaram as duas secretarias (do ensino superior e da ciência e tecnologia). O novo Ministério procedeu o reconhecimento de um grande número de instituições privadas que até então estavam na lista de espera pela aprovação (alguns já em funcionamento). Em 2012 foi possível passar de treze (13) instituições privadas para quarenta e três (43). Tal se pode verificar, por exemplo, a partir do Decreto Presidencial n.º 168/12, de 24 de julho que aprova o funcionamento de várias instituições novas de ensino superior. Ainda em 2012, setembro, fruto das eleições legislativas e presidenciais realizadas em Angola, deu-se outra reforma ministerial (separação ministerial), passando, desde aquela data, a ser apenas Ministério do Ensino Superior. Este rege-se, desde 2014, pelo Decreto Presidencial n.º 111/14, de maio (Estatuto Orgânico do Ministério). Desde 2013 o Ministério tem procurado desenvolver as suas atividades atendendo aos planos de formação de quadro e de desenvolvimento nacional.

Os vários regulamentos aprovados durante aqueles poucos anos, por um lado traduzem a preocupação do Estado com a organização e controlo institucional, por outro, contribuíram para as universidades públicas restringirem as possibilidades de implementar a democracia e liberdades para eleger reitores e diretores nas universidades e institutos superiores (a nomeação para os cargos passou a depender do ministério). A prática trouxe de volta a possibilidade de haver o jogo de influências político-partidários na indicação de indivíduos aos cargos. O

Estado abriu oportunidades para que os agentes privados pudessem intervir, mas, ao mesmo tempo manteve a estratégia de “limitar as competências expressivas das IES, reforçando o controlo por via da recentralização do poder, em nome da imposição da ordem e da disciplina no setor” (Silva, 2016:43-44).

O regresso de muitos profissionais angolanos formados no estrangeiro, depois de 2002, e com o aumento considerável de instituições do ensino superior privado, a pressão docente apontava para a necessidade de uma discussão mais aberta e correspondente ao contexto social fortemente influenciado pela globalização, abertura política e económica. O aumento de docentes, com o grau de mestre e doutor, contribuiu também para a realização de ajustes nos planos curriculares, padronizar os critérios de acesso ao ensino superior e gerar disputa docente, entre o público e o privado e entre as instituições privadas, dando início ao que se chamou «turbo-docência»⁶¹. A preocupação com a definição de políticas do ensino superior, influenciadas por lógica de concorrência, veio a confrontar-se com outras lógicas de mercado universitário, de interesses ideológicos e de lucro fácil da época. Embora tenha sido utilizado o discurso da qualidade educacional como orientador para abertura de instituições, além de assegurar uma legitimação funcional e institucional com estratégias de seleção, avaliação e creditação, o certo é que o problema da “desorganização gestonária, a corrupção, a inépcia de muitos docentes e as condições de trabalho degradadas impossibilitaram o renascer da universidade pública no cenário nacional” (Silva, 2016:44-45).

5.3. Ensino superior: orientações da UNESCO

O processo nacional de construção do pensamento universitário, em Angola, de forma direta ou indireta, tem sido influenciado pelas propostas internacionais (UNESCO), seja pelos acordos bilaterais ou por ratificações de acordos ou ainda mediante a participação nos encontros regionais de ensino superior (FORGES – Fórum de Gestão do Ensino Superior) nos países e regiões da língua portuguesa «*Acordo de cooperação entre instituições de ensino superior dos países membros da comunidade dos países de língua portuguesa*», de 17 de

⁶¹ Turbo-docência: indica assumir vários horários letivos em diferentes IES com o objetivo de satisfazer as necessidades salariais – custo de vida em Angola. Implica lecionar várias disciplinas ou acumular o trabalho de ensino com outro tipo de trabalho empresarial ou similar.

julho 1998, entre outros. Apesar de Angola não dispor, até início da década de 2000, de instrumentos normativos consolidados para orientar, especificamente, o ensino superior (público e privado), no âmbito internacional, desde a década de 90, a UNESCO tem apresentado uma série de orientações sobre o ensino superior.

Nos últimos cinco anos da década de 90 foram realizadas consultas regionais que culminaram com a conferência internacional, em Paris, sobre educação superior no século XXI: em novembro de 1996 se realizou a primeira consulta regional, em Havana, sobre o ensino superior; em abril de 1997 a segunda, em Dacar; em julho de 1997 a terceira, em Tóquio; a quarta se realizou em setembro do mesmo ano em Palermo; finalmente a quinta consulta, em março de 1998, na cidade Beirute. Estas consultas serviram de base para a organização da “*Conferência Mundial sobre Educação Superior no século XXI: visão e ação*”. (UNESCO, Paris, 05 a 09 de outubro, 1998)

Da conferência mundial resultou a declaração sobre as “*Missões e Funções da Educação Superior*”. As universidades do século XXI enfrentam desafios e precisa superar os obstáculos impostos por diferentes contextos políticos, económicos e culturais. Garantir a universidade de qualidade, acessível à população com garantias de desenvolvimento social equilibrado e ecológico é um dos grandes desafios que os Estados têm de superar. Ferraro (1999) sintetiza em três pontos as orientações: a responsabilidade que as universidades devem assumir perante a questão mundial das desigualdades sociais proporcionados pelo capitalismo, a capacidade da universidade enfrentar com criatividade e crítica a questão da avaliação e da qualidade (GQT)⁶², e a necessidade da universidade “analisar o problema da distribuição do conhecimento e dos talentos na perspectiva da distribuição internacional da riqueza” (Ferraro, 1999:99).

Da declaração da Unesco alguns pontos poderiam ser considerados a quanto da elaboração das políticas de ensino superior angolano uma vez que aquele país tem participado em diferentes fóruns sobre ensino superior. A declaração mundial sobre o ensino superior espelha um conjunto de orientações

⁶² A GQT (Gestão pela Qualidade Total) caminha com o pensamento económico capitalista e se aplica tanto em cadeias produtivas como de consumos. As universidades têm sido, na última década, influenciadas pelas políticas e critérios da qualidade tanto em relação a pesquisa, ensino e extensão universitária, como também na gestão institucional, planificação e reformas curriculares. Pensar a eficiência e eficácia universitária a partir dos padrões de funcionamento empresarial.

anteriores às normas e regulamentos do ensino superior nacional aprovados desde 2000, espelham a preocupação com a produção, difusão e acesso ao conhecimento qualificado, orienta as universidades a concentrarem-se na sua missão social para possibilitar o desenvolvimento humano.

5.3.1. Ensino superior – missão e função

Em relação à missão e função a declaração da UNESCO apresenta dois pontos chaves:

I) “A missão de educar, capacitar e desenvolver pesquisas” (Unesco, 1998): O exemplo de países que apresentam um índice de desenvolvimento humano e bem-estar-social superior pode também estar relacionado às políticas de acesso ao conhecimento (educação, pesquisa e ciência) que os mesmos apresentam. As lições que podem ser tiradas da declaração da Unesco para as políticas de ensino superior angolano são de que a compreensão, o desenvolvimento sustentável e aperfeiçoamento da sociedade implicam: educar e formar profissionais qualificados e cidadãos responsáveis; desenvolver políticas de educação e aprendizagem permanente para o alcance da cidadania e participação ativa na vida da sociedade; desenvolver políticas sociais que permitam a divulgação do saber mediante a pesquisa, produzir saber ao serviço da comunidade; dadas as condições culturais de Angola – diversidade cultural, assimetrias económicas regionais –, a universidade pode contribuir no desenvolvimento da compreensão e interpretação das questões sociais num ambiente de pluralismo político ao mesmo tempo que desenvolve estratégia para a qualificação docente.

II) O “papel ético, autonomia, responsabilidade e prevenção” (Unesco, 1998) – se tem em vista o professor cujo papel é desenvolver funções relevantes com ética, rigor científico e intelectual; ter capacidade para assumir posições culturais, e problemas éticos de maneira responsável e autónoma; desenvolver a crítica em suas funções tendo em conta situações emergentes da sociedade – questões culturais, económicas e políticas; exercitar a capacidade intelectual e o prestígio moral da educação superior em defesa de valores como paz, justiça, liberdade, igualdade e solidariedade; desenvolver autonomia e liberdade académica; realizar atividades relevantes para a solução de problemas ligados a comunidade, no âmbito nacional e internacional.

5.3.2. Repensar a concepção do ensino superior

Além da missão e função a declaração mundial também apresenta o desafio de se pensar a possibilidade da construção de uma nova concepção de ensino superior. Apresentamos, em síntese, alguns pontos:

I) Igualdade de acesso ao conhecimento: a produção e reprodução da desigualdade social pode ter relação com a desigualdade de acesso ao conhecimento e repercutir na desigualdade existencial, dificuldade em reconhecer o indivíduo como pessoa, (Therborn, 2006:7). A desigualdade de acesso ao conhecimento pode ainda ter relação com a produção e reprodução da desigualdade de recursos, de capital económico e cultural de que fala Bourdieu (2007). Os mecanismos de desigualdades de que fala Therborn (2006), hierarquização, exploração, distanciamento e exclusão podem ter maior impacto sobre a vida social da população quanto maior for o nível de “ignorância escolar” uma vez que a ignorância se pode transformar num instrumento de dominação.

O acesso ao conhecimento se fundamenta no princípio de oportunidades iguais, mérito, capacidade, esforço, perseverança, dedicação dos candidatos ao mesmo tempo que estes esperam dos docentes, da instituição e do Estado qualidade de serviços.

II) Avanços no saber por meio da pesquisa e ciência, na arte, nas humanidades e a discussão de seus resultados (art.º 5 da Declaração, Unesco 1998): comprometer-se com a pesquisa pura e aplicada de modos a responder aos problemas da sociedade, estímulo à inovação, interdisciplinaridade e transdisciplinaridade; assegurar a formação permanente da comunidade académica e os direitos dos resultados da produção científica; garantir o aperfeiçoamento das disciplinas em todas as ciências e encontrar recursos financeiros compatíveis com as necessidades da educação superior.

III) “Orientação de longo prazo determinada pela relevância” (art.º 6 da Declaração, Unesco 1998): a relevância deve basear-se no que a sociedade espera da universidade, ou seja, servir a sociedade com trabalho voltado à solução dos problemas da pobreza, fome, analfabetismo, degradação ambiental, doenças e violência, através de uma abordagem interdisciplinar e transdisciplinar; maior empenho no aperfeiçoamento da totalidade do sistema educacional pela

qualificação do corpo docente e do currículo; preocupação com a construção de uma sociedade não-violenta, com indivíduos formados e motivados pelo respeito aos valores humanos (Delores, 2001).

IV) Fortalecer a cooperação com o trabalho: a universidade pode estabelecer o vínculo entre a economia e as mudanças de paradigmas de produção com base no conhecimento, desenvolver parcerias de estágios que envolvem docentes e estudantes, o intercâmbio entre o mundo do trabalho e formação profissional superior; desenvolver habilidades empresariais, criatividade e iniciativa de trabalho e ajudar os estudantes a tornarem-se membros ativos da sociedade.

V) Diversificação das oportunidades: os modelos de educação superior, os critérios e métodos de seleção precisam corresponder à demanda e ampliar as condições tanto de ingresso como de conclusão dos diferentes ciclos de formação superior; diversificar os sistemas de ensino superior e estabelecer relações com as instituições terciárias (privadas, organizações sem fins lucrativos e públicas).

VI) Pensamento crítico, criatividade e inovação: requer a inclusão de novos conteúdos e práticas de ensino que respondam a transformações e às necessidades de compreensão dos novos paradigmas da sociedade, do trabalho e do desenvolvimento sustentável da comunidade; compromisso com a formação de estudantes/cidadãos motivados e com capacidade para pensar de forma crítica as questões sociais com responsabilidade; realizar reformas curriculares com base em métodos capazes de ajudar a superar o domínio cognitivo das disciplinas, desenvolver a análise crítica e criativa; os novos métodos de ensino e os materiais escolares devem privilegiar a compreensão de conteúdos e capacidade para resolver problemas concretos e criatividade (Portella; Maranhão; Mayor, 1999:80).

VII) Professores e estudantes como protagonistas: em relação a este ponto a declaração da Unesco (1998) orienta os docentes a se comprometerem com o ensino e com a orientação dos estudantes para que estes sejam capazes de tomar iniciativas que permitam a excelência nos estudos e pesquisa; implementar programas de formação de professores para os níveis básicos (que compõe todo o sistema de educação a nível nacional) para estimular a renovação dos currículos, assegurar o processo administrativo e técnico da escola básica; situar os estudantes no centro das preocupações pedagógicas e garantir a adaptação dos mesmos aos cursos superiores.

5.3.3. Da visão à ação

Quanto à visão e ação a declaração da Unesco de 1998 apresenta ideias igualmente importantes, para o contexto angolano, que podem ser analisadas e, posteriormente, pensar a possibilidade do enquadramento das mesmas. O ensino superior no século XXI requer maior qualificação tanto para a investigação como para o ensino:

I) Avaliação qualitativa: a qualidade é um conceito multidimensional no ensino superior e envolve todas as funções e atividades – programas de ensino e académicos, fomento da ciência e pesquisa, instalações e equipamentos extensivos à comunidade, provisão de docentes e administrativos, estudantes. Eficiência implica harmonia no funcionamento dos diferentes espaços que compõem a universidade. O alcance da dimensão internacional pode colocar a universidade num patamar de qualidade – troca de conhecimentos, mobilidade docente e estudantil, desenvolvimento de valores culturais a nível internacional, seleção cuidadosa e a implementação de programa de aperfeiçoamento académico.

II) Desafio e potencial da tecnologia: se amplia a capacidade de conhecimento na medida em que se realiza a construção de redes e se transfere a tecnologia para tornar acessível o conhecimento. Isto requer desenvolver ambientes adequados ao processo de aprendizagem para diminuir as distâncias entre a universidade e a comunidade; procurar adaptar as novas tecnologias às necessidades locais e regionais para serem sustentados pelos programas técnicos, administrativos, institucionais e educacionais próprios; identificar os objetivos e interesses dos outros países para o acesso equitativo e fortalecer as infraestruturas tecnológicas; acompanhar a evolução da sociedade do conhecimento; levar a instituição de educação a fazer uso das novas tecnologias, para modernizar seus serviços, sem reduzir-se ao mundo virtual.

III) Administração e finanças sustentáveis: fortalecer a capacidade e elaborar estratégias de gestão financeira e recursos humanos. Em 2009 a Unesco continuou a reiterar a necessidade de os Estados africanos assumirem uma postura mais dinâmica em relação ao ensino superior. Ela entende que a educação é um bem público, todavia, requer financiamento que pode, além do Estado, vir do privado. Justifica esta posição defendendo que “é necessário reconhecer que os

financiamentos públicos são limitados e podem não ser suficientes para desenvolver o setor rapidamente” (Unesco, 2009a:6). Ensino universitário requer responsabilidade social e autonomia institucional para a administração, foco na missão institucional e garantia de qualidade de ensino, pesquisa e extensão, participação docente e cooperação para obter financiamento sustentável.

IV) Partilha de conhecimentos entre países: as parcerias institucionais permitem o domínio de diferentes idiomas e promoção de cooperação intelectual e científica assim como de intercâmbio docente e estudantil. Neste sentido os planos curriculares precisam contemplar a dimensão internacional e nos processos de aprendizagem, solidariedade para o reconhecimento e benefício mútuo. Se faz necessário a elaboração e aplicação de instrumentos normativos, entre países, para permitir o reconhecimento de estudos e competências. As parcerias e alianças entre instituições envolvem tanto aqueles que definem políticas nacionais como aqueles que elaboram as políticas internacionais de ensino superior. Também contribuem nas parcerias institucionais as organizações não-governamentais sem fins lucrativos que desenvolvem projetos de educação.

A experiência angolana, em matéria de políticas de ensino superior, pode ser considerada pouca diante do contexto internacional, porém Angola tem acompanhado o desenvolvimento das orientações internacionais, não obstante, a quanto da implementação, caminhar à margem delas. O aumento considerável de instituições de ensino superior privado, provavelmente terá desempenhado um papel importante uma vez que pressionou o Estado a organizar-se para poder orientar o processo de abertura e andamento daquelas instituições. A justificativa da abertura do ensino superior ao investimento privado (política liberal) está relacionada a incapacidade do Estado de atender a demanda e assegurar as despesas.

5.4. Ensino superior e a necessidade de mercado

Em diversos momentos da história a universidade esteve associada ao lugar privilegiado. Detentora do saber e da razão, via-se distante das crises que a sociedade poderia experimentar. Aos poucos foi sendo chamada à realidade e a perceber que “o que se oferecera como promessa radiosa, não passou do produto inacabado das primeiras ilusões da modernidade mais confiante” (Portella,

1999:41). Agora não restam outras alternativas se não colocar as ilusões de lado para se acreditar que vivemos na época das incertezas. As certezas de que a primeira universidade se revestia (razão) foram abaladas pela “secularização do pensamento” e pelo poder que, aos poucos, se separou das esferas sobrenaturais que até então legitimavam o conhecimento. Nasce ancorada na razão como seu suporte, mas com o passar do tempo foi abalada por questões que se impuseram a partir dos diferentes contextos sociais, económicos e políticos. No discurso apresentado na Conferência Mundial sobre Educação Superior, 05 de outubro de 1998, Paris, Portella (1999) falou, do ponto de vista histórico, em três universidades: a primeira fundada na razão, a segunda voltada ao mercado de trabalho e a terceira fundada na informação e na internet.

A primeira universidade caracterizada pelo início da modernidade, “fez da consciência o seu domicílio, acreditou mais do que devia e do que podia. Elaborou a crença sob os auspícios da razão. Não foi a única vez que a razão patrocinou causas distorcidas” (Portella, 1999:44). Daí resulta o trabalho da universidade de procurar consagrar para si a missão de promotor da certeza. Neste sentido o “homem, entronizado como essência intocável, teve os seus dias de glória e a ética foi a sua avalista até nas mínimas operações” (Portella, 1999:45). Com o passar do tempo surgiram interpelações que se colocaram diante da universidade, edifício de longa vida de que se fazia a razão da universidade moderna, e a sua derrocada acontece justamente porque sua razão não respondia mais aos problemas do momento, se viu amortecida pela impossibilidade de responder às questões a ela colocadas.

Apesar de muitas questões, a ela colocadas, continuarem hoje sem respostas, ainda é pertinente questionar em que medida poderá manter a perspectiva humanística no ensino e como se poderá colocar a questão da distinção entre o clássico e o científico. A universidade fundada numa perspectiva humanística e, portanto, na razão, mostrou que poderia caminhar até aos limites da razão humana. Como atender as questões a ela colocada que se mantém hoje sem respostas? Portella (1999) diz que as grandes transformações que ocorreram no mundo dos comportamentos e valores culturais assim como no mundo dos sentimentos indicam uma paulatina e contínua perda de autonomia por parte da universidade. Existe uma considerável subordinação de projetos (ex. ciências humanas) aos projetos de destaque (sistemas de produção) que geram maiores

lucros, ampliação de mercados de consumos juntamente com a determinação de medidas tecnológicas que estão menos abertos para negociar risco humano. Pela dependência tecnológica “desqualificaram-se as energias morais, nas quais o saber das luzes depositou tantas esperanças” (Portella,1999:46).

Diferente da primeira, a segunda universidade se desfaz do “registro prepotente das certezas, certamente hipostasiadas no espírito absoluto – a forma radical da consciência –, e passa a conferir especial importância à habilitação para o trabalho” (Pereira, 1999:46). A partir desta perspectiva de universidade se dá uma forte transformação: de um espaço universitário para uma espécie de grandes “agências de emprego” que orientam para as possibilidades do sucesso na vida laboral mediante a obtenção do diploma universitária. Ocorre uma inversão na orientação pois no “lugar do diploma do mérito, colocou o mérito do diploma” (Pereira,1999:47). Massifica-se a procura pelo diploma e conseqüentemente a abertura de cursos cujo discurso faz referência ao mercado de trabalho. Obter um diploma universitário equivaleria então a um emprego.

Várias questões podem ser levantadas nesta perspectiva da universidade como grande agência de emprego: em que medida a universidade condicionada ao mercado superaria a anterior, focada na formação humana, ou ainda, em que medida a solução não passaria na conciliação das duas? Mercado sem a dimensão humano seria negar no trabalhador a sua dimensão humana e não teremos vida com dignidade quando o trabalho significa a negação da humanidade. Neste sentido pensar a universidade não poderia restringir-se a preparação do indivíduo para a obtenção do diploma, mas pensar o diploma como consequência de um processo de formação cujo fim é o próprio ser humano.

A preocupação com o diploma reorientou os programas de formação e levou a universidade a não ir além do diploma. Mesmo com a ausência de um programa coerente de avaliações, para evitar desvios aos programas “bem-intencionados”, no sentido de formação integral, se avançou na massificação do ensino superior sem se massificar a qualidade da mesma formação.

As preocupações da universidade com o diploma para o mercado tiveram suas conseqüências: na medida em que o mundo do trabalho se tornou escasso e instável outras exigências se fizeram presente indicando a necessidade de mais conhecimentos técnicos e intelectuais. As demandas económicas e aflições sociais colocaram a pertinência e a qualidade do ensino numa situação de hesitação

constante num mundo em que o “desperdício e a avareza do Estado” (Portella,1999:47) são uma constante. O lado económico falou mais alto e ao redimensionar o trabalho condicionou a educação à lógica de mercado. Portanto, um avanço para o mercado, mas recuo para a humanidade e seus valores éticos.

A terceira universidade se firmou com o desenvolvimento da informação e da internet. Traduz, atualmente, as aspirações de uma sociedade unificada pelas grandes redes de informação e economia global. Todavia, para seguir o seu percurso precisará, no dizer de Portella (1999), desligar-se, pois não pode ser oásis da falsa consciência ao mesmo tempo em que “reproduz o mérito no circuito fechado da meritocracia, nem balcão de empregos duvidosos” (Portella,1999:48).

A terceira universidade condicionada pela racionalidade instrumental pode ver-se aquém de corresponder ao rendimento esperado pois, “os aparelhos tecnoburocráticos, fundados na razão económica, mais bloqueiam do que facilitam o encaminhamento dos programas” (Portella, 1999:48) curriculares universitários. A era da *internet* parece que não está desconecta da predominância de tudo por mais lucros, ou seja, menos aulas mais informação e mais lucros.

A universidade da informação produz certas dicotomias, próprias da primeira universidade fundada na razão humana, sobretudo quando esta se confronta com questões que obrigam a discernir entre a consciência e o trabalho, preferindo no caso a escolha entre “o público e o privado”. Mas as certezas da ciência se mostram limitadas quando o que está em questão é o valor do próprio homem. Portella (1999) apresenta duas saídas, alternativas possíveis: a) “denegar o regime de certezas até bem pouco predominante”; e b) “colocar o cidadão no cerne do sistema aberto” (Portella,1999:49).

O mercado orientado a funcionar objetivamente, apela para o estabelecimento de relações que colocam o funcionário a agir e ser tratado segundo padrões impessoais estritamente funcionais. Defende-se objetividade nos serviços e na formação, mas fora da objetividade está a individualidade a eclodir pela ameaça do sistema da objetividade laboral e económica do capital. O equilíbrio entre a objetividade do capital e a individualidade (cidadão) dependerá dos espaços reservados a cada um (capital e cidadania).

No espaço académico se assiste o confronto: ou vincular o ensino à pesquisa desinteressada, essencial ao desenvolvimento humano; ou vincular ao mercado de trabalho – preocupação com a formação de capital humano – certificar

para o mercado. A superação dessa oposição depende da política do Estado para com o ensino superior: do investimento imaterial, a longo prazo (Blondel, 2005); da oferta de formação para atender a demanda; não subordinar a política de formar superior aos ditames do mercado económico e de trabalho (Wanderley, 1994; Chauí, 2001).

A experiência de Angola, em política de governação (1975-2015), permite-nos hoje compreender de facto a relação entre as concepções de ensino e opções políticas e económicas feitas. Ao optar pela economia de mercado rapidamente se aderiu ao investimento privado (ensino geral e superior). Incentivado pela necessidade de formação superior de profissionais capazes de corresponder ao avanço tecnológico ao mesmo tempo que se reclama maior autonomia, a atual política de governo se distancia, aos poucos, da anterior (socialista) caracterizada pela falta de autonomia e pelo rigor burocrático hierárquico.

Enquanto no primeiro momento político (1975-1992) a universidade foi tida como um dos aparelhos ideológicos a serviço dos interesses do Estado socialista, predominou a “reprodução das condições materiais e da divisão social do trabalho em intelectual e manual, quanto para garantir as funções de inculcação política e ideológica” (Wanderley, 1994:9) do partido governante. Havia, desta forma, influência recíproca entre os fatores externos políticos, económicos e sociais e os fatores internos da estrutura universitária, determinados pelos primeiros.

No segundo momento político, a partir de 1992, a universidade passou a ser um espaço de formação de profissionais⁶³ conforme as necessidades de mercado de trabalho, mas também, de formação de técnicos em condições de trabalhar nos aparelhos burocráticos de Estado. As instituições de ensino superior procuram maior autonomia e liberdade para articularem os currículos conforme as variações do mundo empresarial e de atuação profissional laboral.

Dada a relação existente entre o sistema de poder, de produção económica e as condições sociais de vida material existente, também se pode

⁶³ O recurso cognitivo, intelectual, precede os recursos materiais pois, o cognitivo é o fator (motor) que nas atuais sociedades determina o desenvolvimento económico cujos efeitos podem ser notáveis na vida social. O domínio científico e tecnológico pode impulsionar o trabalho da indústria e contribuir para maiores “intercâmbios económicos, assim como nas respostas que oferece aos problemas de desenvolvimento humano” (Blondel, 2005:187). A universidade representa o espaço privilegiado de produção e difusão desse recurso cognitivo ao mesmo tempo que estimula a parceria institucional.

encontrar em Angola aqueles que defendem que a educação superior é uma mola propulsora que pode possibilitar a mudança social⁶⁴ e o desenvolvimento do país, outros que entendem a universidade como espaço de resistência contra o poder político (tecnocrático, autoritário, etc.) existente no país. Contudo, é ponto assente que o desenvolvimento da universidade requer: a) o direito de buscar o conhecimento por si mesmo e de persegui-lo até onde as liberdades e possibilidades permitem; b) a tolerância em relação à opinião divergente e a liberdade em face de qualquer interferência política; c) obrigação, enquanto instituição social, de promover mediante o ensino e a pesquisa os princípios de liberdade e justiça e de desenvolvimento, intercâmbio e autonomia.

5.5. Conclusão

Da análise feita, neste capítulo, se pode tirar as seguintes conclusões:

l) Os quatro momentos históricos analisados, da universidade em Angola, apresentam em comum os seguintes aspetos: a) os propósitos da universidade sempre estiveram associados aos propósitos políticos e económicos da época – a sua variação decorre da necessidade ou de um conjunto de fatores histórico-social, político-económico da sociedade; b) independentemente da época, os objetivos da universidade estiveram também associados à ideia de desenvolvimento, melhoria e superação. Neste sentido a universidade é visto como um agente impulsionador do desenvolvimento, uma espécie de “motor da sociedade”; c) Não obstante existir o discurso que apontava para uma universidade comprometida com o saber académico, as práticas de ensino e gestão universitária viram-se subordinadas ao sistema de poder e de interesse partidário implantado em Angola; d) com a abertura de Angola ao capital privado o ensino superior assumiu contornos mercadológicos – preocupação com a certificação para o emprego em detrimento da cidadania; e) qualquer que seja a análise a ser feita sobre o ensino superior angolano, desde a década de 60, é importante ter em conta o processo organizacional e as dinâmicas que ao longo dos anos foi adotando, os seus altos e baixos, distinguir os momentos em que esteve ao serviço da sociedade dos momentos em que esteve ao serviço

⁶⁴ Quando a economia é impulsionada pela inovação e progresso tecnológico ela requer indivíduos qualificados. Desta forma pode ocorrer mudanças nas estruturas de emprego e produção com repercussão na vida social. A Universidade confronta-se com a necessidade de formar indivíduos capazes de assumir os desafios e entender a complexidade da ciência.

da manutenção do sistema político ideológico. Continua em aberto a necessidade de se pensar melhores mecanismos para a afirmação, em Angola, de uma universidade aberta, democrática, comprometido com a ciência e desenvolvimento social⁶⁵.

II) A partir da década de 1990, apesar de a nível internacional, se notar uma preocupação por parte de organizações (UNESCO), em relação aos rumos que o ensino superior deveria tomar no século XXI, em Angola procurou-se adaptar as experiências externas ao sistema político-ideológico como forma de conservar o poder político. Não obstante ter-se adotado novas tácticas discursivas para se relacionar com aquelas instituições internacionais orientadas, fundamentalmente, por lógicas de economia capitalista e política liberal. Neste sentido, se pode dizer que: a) a universidade se adaptou aos “condicionalismos sociopolíticos dos vários regimes” (Silva, 2016:28): foi várias vezes obrigada a escolher entre ficar com o compromisso de valores académicos (ensino, pesquisa e extensão) e atender aos “ditames político-ideológicos e as demandas do mercado” (Silva, 2016:28).

III) A mudança na Política de Ensino Superior (do socialismo ao capitalismo), implica existência de possibilidades de alteração das concepções ideológicas enraizadas na sociedade desde 1975. As condições de vida social que Angola apresenta atualmente têm levado a pensar que a luta pela revolução (independência), mais significou uma conquista do poder pelo poder do que uma possibilidade de transformação qualitativa das estruturas da vida social económicas e políticas.

IV) Entre o ensino superior e as necessidades do mercado está a cidadania e o indivíduo como razão da existência das duas primeiras. Da insatisfação social pode resultar conflitos sociais. As mudanças política e económica em curso no país são acompanhadas por ondas de violência (manifestações) pois as “classes e grupos dominantes, detentoras da riqueza e dos privilégios, não abrem mão espontaneamente dessa riqueza e desses privilégios” (Corbisier, 1978:17).

⁶⁵ O desenvolvimento consiste na superação de privações de liberdade que limitam as oportunidades de as pessoas exercerem a sua condição de cidadania. É condição fundamental de desenvolvimento a existências de espaços de debates e pesquisa que impulsionam a mudança social e oportunidades económicas. O desenvolvimento pode ser visto como um processo pelo qual se expandem as liberdades reais das pessoas dentro da sociedade, pois, o cumprimento dos deveres políticos e a garantia dos direitos e oportunidades ajudam a promover o espírito democrático.

Compreendendo que o desenvolvimento social de Angola depende também dos valores que regem a vida em sociedade e da consciência das pessoas, o avanço do ensino superior está condicionado pela mudança dos valores válidos para aquela sociedade. Da “estabilidade das normas válidas corresponde a solidez dos fundamentos da educação. Da dissolução e destruição das normas advém a debilidade, a falta de segurança e até a impossibilidade absoluta de qualquer ação educativa” (Jaeger, 2003:4).

V) A deficiência, às vezes, constatada na administração, gerência e política de Ensino Superior não pode ser imputada apenas às fraquezas humanas que se manifestam na seleção do pessoal que desempenha determinada função no quadro do sistema de ensino superior. Antes deve-se procurar entender as relações que regem a cooperação humana entre organizações diversas que ao longo dos anos se construíram. Relações que permitem os indivíduos chegarem a desempenhar esta ou aquela função num determinado setor, instituição ou faculdade, mesmo não tendo conhecimento profissional necessário para o exercício da atividade. Da análise e compreensão da política e perspectivas do Ensino Superior, emergem as possibilidades de identificar valores culturais que podem contribuir para a mudança social, tendo como horizonte a promoção do cidadão de direitos e responsabilidade.

6 – Ensino superior público/privado: formação e mercado

6.1. Introdução

Subdividiu-se o atual capítulo em cinco itens: 6.1. Introdução; 6.2. Redefinição do ensino superior: as linhas mestras; 6.3. Gestão do subsistema de ensino superior; 6.4. Regiões académicas, 6.4.1. Distribuição das IES por regiões académicas; 6.5. Oferta formativa: acesso ao ensino superior (público/privado); 6.6. Capitalismo universitário: da ideologia a crise institucional – este item está subdividido: 6.6.1. Ideologia política e ensino superior; 6.6.2. Rumos da universidade: ou manifestação da crise? 6.7. Conclusão.

Os treze anos posteriores ao fim da guerra em Angola (2002-2015) foram de muitas mudanças e expectativas proporcionadas pelo crescimento económico (aumento da produção e dos preços do petróleo bruto em Angola). Mas foram também, anos de muitas manifestações sociais, deceções políticas ao mesmo tempo que, para o ensino superior, foram os anos de tentativas de organização, normatização dos processos universitários, abertura de novas IES públicas e privadas. A demanda estudantil e a procura pelo diploma superior, para garantir um posto de trabalho, motivaram a consolidação de um “empresariado universitário”, disposto a investir o seu capital no setor do ensino superior. Não tardou para que uma parte considerável de docentes e estudantes percebessem que era necessário muito mais trabalho do que a ilusão gerada pela facilidade da riqueza, do diploma e do trabalho flexível de ensino.

Com a adoção do capitalismo entrou em declínio a ideia de Estado-nação como instância primária, dissiparam-se as esperanças a um Estado que poderia garantir equilíbrio social e económico e combater a desigualdade social, pois, os interesses daqueles que representavam o Estado passaram a alinhar-se aos interesses do capital. Deu-se a abertura para que o ensino superior fosse moldado às necessidades do mercado laboral e desta forma, se assistiu, lentamente, o processo de esvaziamento da missão social da universidade (ensino, ciência e

extensão) para dar espaço ao processo de treinamento profissional⁶⁶. Deu-se primazia à discussão da mercadização dos serviços de ensino superior e menos à identidade cultural nacional e à investigação associada a cultura.

Neste capítulo se procura situar a universidade angolana no atual contexto económico e social para se compreender os rumos e as reconfigurações que tende a assumir. Desde a conceção das linhas mestras, passando pela gestão, até ao seu enquadramento na lógica de funcionamento empresarial – uma universidade preocupada a atender o mercado na mesma medida em que ela se faz produto comercializável.

O processo de direcionamento da universidade para o mercado tem contribuído para que se altere as formas de atuação universitária ao mesmo tempo que cria possibilidades para o seu declínio como instituição autónoma produtora de um saber e de uma cultura. No atual contexto, o docente universitário deixou de ser visto como um intelectual, dentro ou fora da instituição, pois, uma vez cooptado pelo regime político ou pelo sistema de mercado transforma-se num prestador de serviço, com uma agenda a cumprir, do qual não tem autonomia suficiente para negociar direitos laborais.

Sendo o Estado e o mercado instâncias e fatores de racionalidades, qualquer política a ser elaborada com vista a atender aos propósitos sociais, por via da regulação das ações económicas de produção e reprodução pelo trabalho, precisa observar a delimitação objetiva das regras democráticas, ou seja, da delimitação dos espaços público e privado. O Estado pode se impor de diferentes formas: “investimento em novas tecnologias e em conhecimento científico, a capacidade de promover instituições de regulação de conflitos laborais ou políticas educativas” (Estanque, 2015:94).

Entendemos que indagar a cultura da democracia presente na sociedade angolana possibilita analisar o sistema político a partir do qual foi concebida a universidade e resgatar a figura do “intelectual individualizado, capaz de corporificar metodicamente o processo de aculturação através do qual o sujeito chega à auto compreensão como um erudito sujeito da cultura” (Readings, 2002:26).

⁶⁶ A universidade profissional não fala de cultura, não pesquisa sobre a cultura, não questiona o próprio país. Reduzido a ideia de formação técnico-profissional se coloca na linha dos ideais do poder político instituído. A procura de lucro é o objetivo fundamental.

6.2. Redefinição do ensino superior: as linhas mestras

A preocupação com a organização da gestão institucional do ensino superior está relacionada às influências do contexto económico e social da época: abertura para o capital privado no ensino superior; aumento considerável de instituições de ensino superior privadas; procura de profissionais com nível superior por parte das empresas; demanda pelo diploma superior. Tanto o “Estatuto das instituições de ensino superior” (Decreto n.º 35/01, de 8 de junho)⁶⁷, a lei geral de ensino (Lei n.º 13/01, de 31 de dezembro) como as linhas mestras⁶⁸ aprovadas em 2007 (Resolução n.º 4/07 de 2 de fevereiro) respondem a esta preocupação de melhoria da gestão e controlo, por parte do Estado angolano, do sistema de ensino.

As linhas mestras foram uma política orientadora das opções estratégicas cujo fim foi: executar um plano de melhoria do ensino superior público e privado; reforçar financeiramente as instituições públicas até que estas alcançassem condições de maturidade institucional; impulsionar a criação de novas instituições públicas de ensino superior nas províncias em que estas não existiam (regiões académicas); implementar um novo estatuto orgânico do Ministério da Educação; Criar uma base jurídico-institucional do subsistema do ensino superior para manter um certo controlo do processo de gestão, abertura, legalização e avaliação das instituições públicas e privadas de ensino superior.

O objetivo principal daquele documento foi a “promoção da qualidade do ensino e da formação, bem como a normalização do funcionamento e do desenvolvimento das instituições de ensino superior” (Resolução n.º 4/07). De maneira geral o foco era: o domínio de conceção do ensino superior; a qualidade da gestão do processo (ensino, investigação e extensão universitária); o financiamento e autonomia (capacidade das instituições encontrarem saídas alternativas para autossustento); a conceção e melhoria dos currículos formativos; a qualidade do corpo docente e a formação profissional dos estudantes⁶⁹.

⁶⁷ O Decreto n.º 35/01, de 8 de junho foi alterado em 2004 pelo Decreto n.º 65/04 de 22 de outubro. Este último apresenta os critérios para o licenciamento de instituições de ensino superior estrangeiras (aquelas que não estão instaladas fisicamente em Angola), aspetos esses que não constavam no decreto anterior.

⁶⁸ Linhas Mestras para a Melhoria da Gestão do Subsistema do Ensino Superior – Resolução n.º 04/07 de 2 de fevereiro. Representaram, no contexto em que foram aprovadas, um sinal de melhoria da gestão e delineamento dos serviços do ensino superior angolano, público e privado.

⁶⁹ O trabalho das universidades pode contribuir para a qualificação social e académica, docente e discente, na medida em que o processo de ensino e de aprendizagem se articulam com maior

Principais pontos a destacar nas linhas mestras:

- a) *objetivos* – promover o desenvolvimento do ensino superior a nível nacional envolvendo os atores locais; adotar mecanismos que favoreçam o financiamento e desenvolvimento institucional superior; criar condições para a expansão nacional do ensino superior, classificação profissional dos cursos.
- b) *medidas de organização dos serviços, funcionamento, reposicionamento da universidade Agostinho Neto* – adotar estratégias para a formação especializada nas diferentes áreas do conhecimento a nível superior e a sua avaliação curricular contínua; medidas de rigor académico na formação superior; monitoração e inspeção do ensino superior; avaliação interna e externa da qualidade institucional (serviços, corpo docente, infraestruturas e planos curriculares); apoio social estudantil e criação de oportunidade de estudos; orientações para a prestação de serviço obrigatório por parte dos diplomados fundamentalmente aqueles cujos estudos tenham sido financiados pelo Estado; estratégia de capacitação e fortalecimento docente, qualificação pedagógica e académica, carreira profissional e avaliação do desempenho; melhorias das condições de trabalho, condições salariais adequadas ao contexto social e económica do país.
- c) *medidas de promoção de parcerias institucionais*, a nível nacional e internacional, mobilidade estudantil e docente, ajustes nos planos curriculares com maior destaque à investigação científica e reunir condições, metodologias, laboratórios e equipamentos de apoio científico.
- d) *medidas de cumprimento e “submissão” institucional* aos órgãos de Estado, ou seja, observar as normas estabelecidas pelo Estado e supervisionadas através do Ministério (órgão de tutela). Dá-se a transferência de certas competências, antes do reitor da única universidade pública (Universidade Agostinho Neto), para o ministério como órgão reitor do estado – tais como, a supervisão das instituições de ensino público e privado, avaliação e

responsabilidade social. Tal requer que as instituições de ensino superior tomem consciência de seu papel social e tenham estratégias de gestão eficientes e eficazes, com base nos planos de desenvolvimento institucional (PDI).

creditação de cursos superiores, estabelecimentos das normas reguladoras. A adoção de uma legislação própria para o ensino superior privado (Decreto lei n.º 35/01, de 8 de junho referente ao *Estatuto das instituições de ensino superior privado*), e a submissão deste ao ministério da educação da altura.

e) *medidas reguladoras da greve*⁷⁰ *de professores*. “Institucionalizar as condições para a imposição de limites às greves que atentam aos direitos legalmente reconhecidos de outros intervenientes no desenvolvimento das instituições de ensino superior, bem como aos interesses superiores do Estado” (Resolução n.º 04/07). Se por um lado esta medida parecia apontar para a melhoria – a existência de um regulamento sobre a matéria da greve de professores – por outro, na prática aquela viria, mais tarde, tornar-se um dos instrumentos que levaria a desarticulação e descredito do sindicado dos docentes do ensino superior.

O desenvolvimento da atividade do ensino superior em Angola, no começo do ano de 2000, além de estar condicionado pela falta de normas reguladoras também carecia da especificação das competências por parte dos “diferentes intervenientes na gestão do subsistema de ensino superior” (Resolução n.º 04/07). Para se viabilizar a organização e gestão daquele subsistema o Estado angolano precisava superar: a) em processos de aprovação e reconhecimento de instituições de ensino superior privado, evitar o tráfico de influências; b) em processos de abertura e alargamentos de programa de ensino superior público contratar profissionais competentes, o que obrigava a rever os mecanismos até então utilizados (influência político partidário); c) na indicação ou nomeação de gestores de instituições de ensino superior, primar pela competência profissional, regras objetivas e transparentes. Da não superação dos três aspetos básicos resultaria atropelos nas decisões, nos processos de legalização e funcionamento de instituições públicas ou privadas.

⁷⁰ Fruto da experiência de greves (pelos baixos salários) que os professores realizaram nos anos 90 e começo de 2000, o Estado angolano procurou por meio daquelas linhas mestras impor mecanismos para conter a situação (regular o ato de manifestação da greve de docentes). Ao longo da história laboral a greve tem sido um recurso último utilizado pelo trabalhador para fazer pressão às entidades empregadoras; é um direito com apoio jurídico (lei).

6.3. Gestão do subsistema de ensino superior

Dez anos depois da conceção das linhas mestras, vários instrumentos reguladores foram aprovados e impulsionaram algumas alterações nos processos de aprovação e reconhecimento de instituições de ensino superior. Todavia, entre a eficiência da gestão académica/científica dos instrumentos normativos e o atendimento ao intento político/ideológico vigentes em Angola, a primeira parece esvaecer na segunda. Em vários momentos o governo angolano viu-se confrontado, nas suas decisões de impor rigor aos serviços, pelos interesses antagónicos de grupos entre o público e o privado. Não era suficiente efetuar meros ajustes nas normas orientadoras daquele subsistema de ensino uma vez que o corporativismo do sistema político criara mecanismos de favoritismo, por via da adesão à bandeira política, que agora era utilizada pelo setor privado a favor dos seus interesses.

Pode-se pensar a década de 2010 como um período de crise de hegemonia que, mais tarde, se traduziu na crise de legitimidade: o questionamento por parte dos atores privados à universidade pública (Agostinho Neto), como instituição orientadora (modelo para o funcionamento, organização curricular e gestão) colocou em questão a hegemonia do Estado e obrigou este a rever seus critérios de organização e controlo do subsistema de ensino superior criando um órgão independente daquela universidade pública (de Departamento para a Secretaria de Estado e desta para o Ministério do Ensino superior). A hegemonia (Partido/Estado) também viu abalada pela presença de diferentes atores políticos (partidos) que aos poucos procuravam consolidar o seu espaço na sociedade angolana; a crise de legitimação resultaria da forma como foi conduzido o processo de recomposição do regime político para evitar perder o controlo ideológico do setor com a inserção do capital privado. Nas palavras de Santos (1992) poderíamos dizer que “as hesitações, as ambiguidades, as incoerências, os recuos e os avanços das atuações do Estado minaram a credibilidade dos seus mecanismos jurídico-institucionais para compatibilizar os interesses” (Santos, 1992:22) de grupos que procuram, por via do sistema, alcançar os seus objetivos económicos e políticos.

Na sua análise sobre “*Gestão do ensino superior em Angola*”, Silva (2016) considera que a predominância dos interesses económicos, de grupos que têm a responsabilidade de responder e representar os interesses públicos, contribuiu

para que a política de Estado se transformasse num instrumento a favor do interesse privado. Desta forma, a gestão, por exemplo, de processos de reconhecimento de instituições privadas ficava condicionada à um conjunto de práticas que nem sempre eram compreensivas.

A reorganização e gestão das instituições do ensino superior ainda representa um grande desafio, não pelo crescimento galopante daquelas instituições, mas pelo que o processo implica para a gestão eficiente das mesmas. Tomar consciência da necessidade de se implementar medidas para melhoria da gestão implica também tomar consciência do sistema político e do poder vigente, pensar a mudança onde esta seja necessária, sob pena das linhas mestras permanecerem no plano formal. Silva (2016) defende, para a universidade em Angola, uma gestão baseada em planos estratégicos com “avaliação institucional, eficiência e responsabilidade social, autonomia no âmbito do regime de tutela” (Silva, 2016:17) de modo a garantir: as condições de funcionamento e qualidade na formação, investigação e extensão; a democratização institucional e transparência; políticas pertinentes e eficazes de regulação e da relação entre o Estado e as instituições (público/privada); garantia, da parte do Estado, para as universidades observarem o princípio da responsabilidade social, o compromisso nacional de formação de profissionais em condições de assegurar o funcionamento e produção sustentável.

O papel do Estado pode ir além do aspeto normativo e regulador – apoio a fomento de infraestruturas, recursos humanos e financeiros –, na medida em que exige eficiência das instituições de ensino superior que passa por reunir “processos de gestão orientados para a melhoria contínua do seu desempenho e para a busca de qualidade (Silva, 2016:20). A planificação, a execução e avaliação fundamentados no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) guiam as atividades desenvolvidas por todos os envolvidos no processo de ensino e gestão institucional. A avaliação pode contribuir para a eficiência institucional quando ela não é condicionada pelos interesses políticos/ideológicos. Estes podem inviabilizar a garantia da transparência da gestão.

A gestão do sistema de ensino superior angolano teve o seu momento de maior abertura com a aprovação da lei n.º 35/01 de 08 de janeiro – uma lei que mais se aproxima aos princípios democráticos. Ela respondia às discussões políticas iniciadas da década de 90 e representava também um avanço ao incorporar, em

parte, as antigas reclamações de docentes (desde a década de 80), sobre a liberdade, autonomia e eleição independente do corpo diretivo da universidade.

A lei representou um avanço (alínea 2 do art.º 7 da lei n.º 35/01) ao atribuir à instituição o poder de eleger o seu corpo diretivo através da assembleia (por via do voto). A assembleia da universidade passou a ser o órgão máximo a governar a universidade. A sua composição dependia dos resultados da eleição. Eram considerados membros da Assembleia da Universidade todos os “representantes eleitos pelos respetivos pares e por unidade orgânica” (art.º 7, Lei n.º 35/01). Poderiam fazer parte daquele corpo diretivo os professores nacionais efetivos (a partir dos professores assistentes), representantes de investigadores, de estudantes, do pessoal técnico administrativo e de auxiliares (Lei n.º 35/01). Competia a assembleia da universidade:

a) eleger o Presidente de Mesa no início de cada mandato; b) aprovar, por maioria absoluta dos votos expressos, os estatutos da Universidade, bem como os regulamentos eleitorais; c) aprovar, por maioria absoluta dos votos expressos, as alterações aos estatutos; d) eleger o Reitor e definir sobre a sua destituição; e) elaborar e aprovar o seu regimento interno; f) apreciar e aprovar o seu relatório anual; g) aprovar o plano de desenvolvimento da Universidade. (art.º 8, Lei n.º 35/01).

A composição da direção da universidade por via das eleições representou, para o ensino superior, um grande avanço motivado pelo espírito democrático, próprio daquele momento. Todavia, tal não significou uma liberdade que possibilita a articulação dos candidatos (bases de apoio das candidaturas), pois facilmente poderia ter uma relação político partidária de apoio à sua posição. Era sim um avanço ao permitir que os docentes, e não só, pudessem de fato ter influência na decisão dos possíveis membros dirigentes, através do voto. De forma geral, pode ser considerado um momento importante para a universidade pois, as possibilidades de melhorias poderiam traduzir-se numa maior exigência laboral e profissional por parte daqueles que assumiam a gestão universitária. O Reitor tornou-se o “órgão executivo que representa a Universidade, eleita pela Assembleia desta por escrutínio secreto, dentre professores titulares e associados ou os pares na carreira de investigador, nacionais e em tempo integral” (art.º 9, Lei n.º 35/01). O candidato a Reitor deveria também reunir outras condições: doutoramento e efetividade no ensino superior num período não inferior a cinco anos.

Se em relação ao ensino superior público aquela lei representou um avanço, poder eleger por via do voto os gestores da universidade, em relação ao ensino superior privado a prática era diferente: a nomeação dos gestores dependia da indicação, das relações de amizade ou familiaridades estabelecidas. Os interesses dos investidores determinavam a contratação dos membros que compunham a equipa de gestão universitária. Neste sentido, nem sempre se poderia encontrar equilíbrio entre os interesses de lucro e as condições de trabalho e ensino disponíveis na instituição: corpo docente, infraestruturas e condições académicas e pedagógicas. O art.º 33, da mesma lei, determinava que o órgão de tutela (Ministério do Ensino Superior) deveria acompanhar o processo de licenciamento e funcionamento de instituições privadas:

1.O licenciamento das instituições do ensino superior privado será concedido por tempo limitado de cinco anos e renovado periodicamente, após processo regular de avaliação. 2.identificadas deficiências ou irregularidades graves nas instituições privadas do ensino superior, no quadro do inquérito administrativo ou da avaliação periódica e uma vez esgotado o prazo concedido para a sua correção, ou em caso de reincidência, o Ministério de tutela poderá: a) suspender provisoriamente o licenciamento; b) determinar a suspensão ou encerramento de cursos; c) reclassificar a instituição; d) determinar o encerramento da instituição (art.º 33, Lei nº. 35/01).

A gestão do processo de reconhecimento e aprovação de instituições privadas, no seu início, também enfrentou dificuldades: reconhecimento de cursos cujas instituições não possuíam estruturas físicas próprias; dificuldades no processo de análise e acompanhamento das mesmas por parte do órgão de tutela. Era necessário acompanhar e criar mecanismos de avaliação constante para se verificar o grau de funcionamento dos projetos aprovados, assim como emitir relatórios que pudessem revelar a qualidade de serviços prestados por aquelas instituições de ensino superior privado. O Estado precisava ter profissionais capazes para assegurar o funcionamento daquele sector; as relações de conflito de interesses predominantes naquele contexto (entre o privado e o público) – também contribuíram para uma atuação menos objetiva do Estado – a presença de investidores no setor do ensino superior privado que eram também, em outros espaços, representantes dos interesses públicos, condicionava a realização de um trabalho rigoroso de organização.

6.4. Regiões académicas

A criação das regiões académicas⁷¹: atende a política de expansão do ensino superior público – descentralização da antiga Universidade Agostinho Neto; serviu para delimitar⁷² a ação das instituições privadas a uma região académica, ou seja, impedir que uma universidade já reconhecida abra filiais em outras regiões académicas; possibilitou a abertura de novos institutos técnicos e escolas superiores públicas; ajustar os cursos ao novo contexto económico de mercado e trabalho.

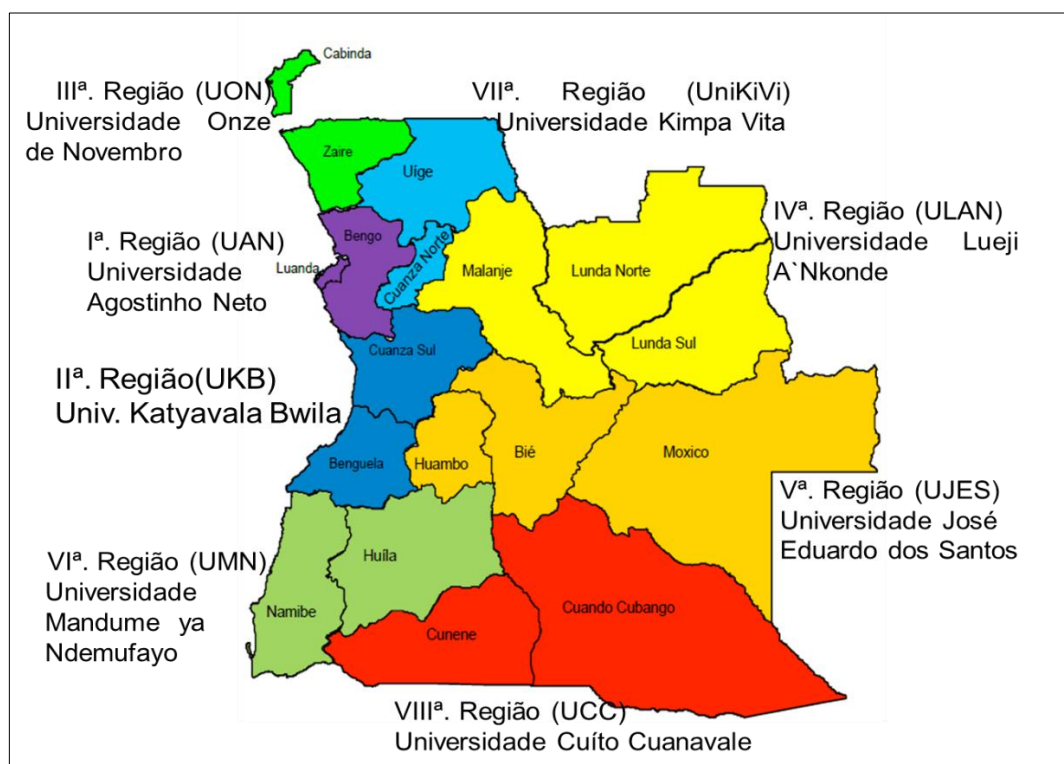
Foi a partir do Decreto n.º 05/09, de 7 de abril, que se criaram, formalmente, as regiões académicas. As condições (infraestruturas construídas ou recuperadas) para a sua execução surgiram mais tarde. Aquele decreto foi depois reforçado por outro, n.º 07/09 de doze de maio, que orienta a organização das IES assim como o redimensionamento da antiga Universidade Agostinho Neto que doravante passou a restringir as suas ações à região académica I (Luanda e Bengo). Alguns institutos públicos foram desmembrados da UAN a exemplo do ISCED de Luanda, Benguela, Huambo e Lubango.

Inicialmente o Decreto n.º 05/09 apresentava sete regiões académicas. Seis anos depois foi subdividida a sexta região, que antes incluía as províncias de Namibe, Huíla, Cunene e Cuando-Cubango, passando a existir oito regiões académicas. Iª. Luanda e Bengo; IIª. Cuanza-Sul e Benguela; IIIª. Cabinda e Zaire; IVª. Lunda-Sul, Lunda Norte e Malange; Vª. Huambo, Bié e Namibe; VIª. Huíla e Namibe; VIIª. Uíge e Cuanza-Norte; VIIIª. Cuando Cubango e Cunene. Com base no mapa de Angola a divisão das regiões académicas está da seguinte forma:

⁷¹ A política de regiões académicas surge num momento tardio pois, já estava em funcionamento boa parte das universidades privadas de Luanda. As 10 universidades privadas, em funcionamento, foram abertas e legalizadas entre os anos de 1992 e 2007.

⁷² A delimitação da ação das IES em regiões geográficas foi um mecanismo político e administrativo que obriga uma universidade ou instituto superior a não abrir filiais fora do território (região académica). Se um grupo de investidores quisesse ter universidade ou instituto em outras regiões do país deveria, com um novo processo, proceder o reconhecimento. A nova instituição não deve ter dependência administrativa a partir de uma região académica diferente, ou seja, devem ser processos distintos e direções autónomas.

Figura 8: Mapa das regiões académicas



Fonte: Elaborado a partir dos dados do MES, 2016.

As oito regiões académicas estão representadas pelas universidades públicas da seguinte forma: Iª. Universidade Agostinho Neto (UAN); IIª: Universidade Katyavala Bwila (UKB); IIIª: Universidade Onze de Novembro (UON); IVª. Universidade Lueji A'Nkonde (ULAN); Vª. Universidade José Eduardo dos Santos (UJES); VIª. Universidade Mandume ya Ndemufayo (UMN); VIIª. Universidade Kimpa Vita (UniKiVi); e a VIIIª. Universidade Cuíto Cuanavale (UCC).

A criação das regiões académicas deve-se a vários fatores: alargar a estrutura da rede do subsistema do ensino superior; ampliar as possibilidades de acesso (vagas) a este nível de ensino; garantir maior número de profissionais de nível superior, nacionais, ao mercado de trabalho; ampliar as possibilidades de desenvolvimento social e cultural (cf. Kandingi, 2016).

O processo de gestão do sistema nacional de ensino superior foi revisto para atender aos novos propósitos políticos administrativos: descentralização da gestão universitária; criação do ministério do ensino superior; criação de normas orientadoras do processo de abertura; legalização e avaliação institucional.

De forma geral a criação das regiões académicas e o surgimento de várias IES privadas pode estar associado ao contexto social e económico da época:

a) Com o aumento considerável do preço e das vendas do petróleo se gerou maior volume de receitas e, fruto disso, o aumento das verbas aos cofres do Estado e conseqüentemente alargamento dos projetos das infraestruturas. Tal levou a que os argumentos apresentados anteriormente (da guerra armada, da falta de recursos financeiro, etc.) para justificar, por exemplo, a falta de infraestruturas de ensino superior público em todas as províncias, já não fossem suficientes, ou seja, afirmar que a falta de universidades públicas se devia à falta de estabilidade político-social e de condições financeiras já não convencia boa parte da população interessada em ingressar naquele nível de ensino. Neste sentido era necessário adequar a política protecionista ao contexto social e económico para a manutenção do sistema de poder e controlo da tensão social⁷³ (críticas sociais). A política da criação de regiões académica resulta da pressão social do contexto em que elas surgiram.

b) O aumento considerável das IES privadas: trata-se de uma instituição que, à partida, exclui todos aqueles cujas condições financeiras não são favoráveis. A nível nacional, o salário mínimo de um funcionário público não permite suportar as despesas que a frequência do ensino superior privado requer – salário inferior a 100euros, Kz 24.235,17 = EU 68,7197⁷⁴ para um operário de segunda não qualificado (Decreto Presidencial n.º 96/17, de 8 de junho). Apesar da escassez de profissionais superiores qualificados para assegurar a docência superior, foram criados os polos, institutos, escolas superiores e universidades públicas e privadas asseguradas principalmente por professores licenciados.

6.4.1. Distribuição das IES por regiões académicas

De 2000 a 2017 deu-se um crescimento considerável das IES públicas e privadas. Até finais do ano de 2017 existiam em Angola 103 IES que podemos

⁷³ Angola registou nos últimos dez anos que antecederam às eleições de 2017, muitos conflitos sociais. Luanda tem sido a província que mais se destaca em confrontos: entre a necessidade social e económica da população e a satisfação dos governantes tem havido tensões que nem sempre as autoridades mostram-se em condições de resolver. Entre a necessidade e o desejo, entre a insatisfação e a satisfação, entre a conservação do regime de poder político e a luta por condições de vida por parte da população emergem conflitos sociais com possibilidades de desembocar na morte dos envolvidos.

⁷⁴ Conforme o cálculo feito aos 21 de Janeiro de 2019. cf. <https://pt.exchange-rates.org/converter/AOA/EUR/24.235,17>.

classificar da seguinte forma: a) *IES públicas* – Universidades (8); Academias (3); Institutos Superiores Politécnicos (3); Institutos Superiores Técnicos (14); Escolas Superiores Politécnicos (1); Escolas Superiores Técnicas (5). b) *IES público-privadas* – Academias (2); Institutos Superiores Politécnicos (1). c) *IES privadas* – Universidades (11)⁷⁵; Institutos Superiores Politécnicos (50); Institutos Superiores Técnicos (3); Escolas Superiores Politécnicas (1); Escolas Superiores Técnicas (1).

Tabela 3: Instituições de Ensino Superior (2017)

IES	Públicas	Privadas	Público-Privadas
Universidades	8	11	
Academias	3		2
Institutos Superiores Politécnicos	3	50	1
Institutos Superiores Técnicos	14	3	
Escolas Superiores Politécnicos	1	1	
Escolas Superiores Técnicas	5	1	
Total	34	66	3

Fonte: MES, 2017.

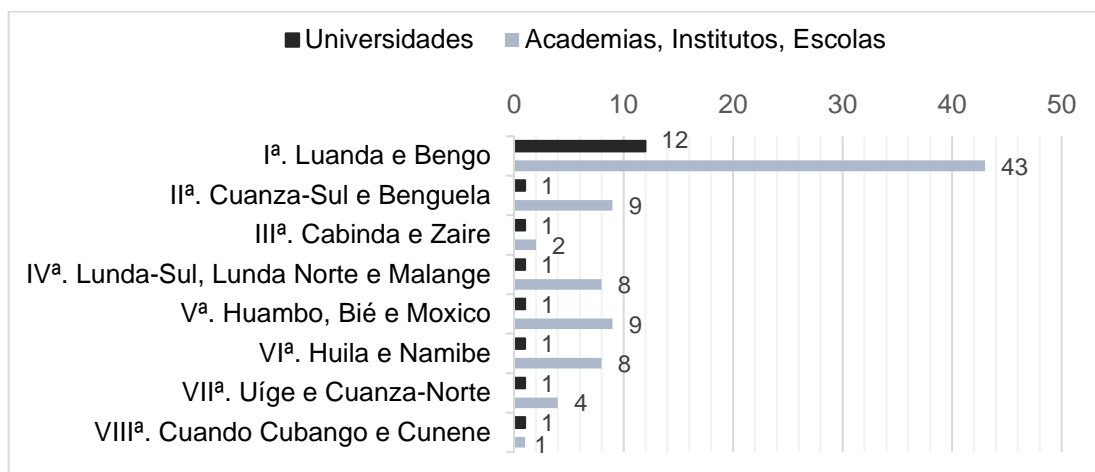
A presença do privado no setor de ensino superior ao mesmo tempo que contribuiu para pressionar o Estado angolano, em matéria de normas reguladoras das IES, também foi determinante na reconfiguração das fronteiras entre o espaço público e privado na formação superior. Além do ensino superior as reformas gerais de educação e ensino realizadas (LBSEE, n.º 13/01 e 17/16) mostraram, entre outros aspetos, as contradições de um processo complexo de interesses entre o capital privado e a posição social do Estado, responsável pela garantia do espaço público.

A distribuição das IES pelo país não está feita de forma equitativa. Algumas províncias como Luanda, Benguela, Huíla e Huambo têm uma presença considerável de IES, públicas e privadas, comparado às demais províncias, mas a que de fato se destaca é a província de Luanda que concentra mais da metade das IES existentes em Angola. Vários fatores concorrem para esta situação: fruto da política e administração centralizada do regime angolano, durante muitos anos os serviços principais estavam concentrados em Luanda; possibilidades económicas

⁷⁵ São 10 Universidades privadas em funcionamento e uma (Universidade Nova de Angola – UNANG) ainda está em construção. Trata-se de um projeto universitário da FESA – Fundação Eduardo dos Santos.

e financeiras para custear os estudos superiores numa instituição privada; possibilidades de trabalho profissional (postos de serviço). Mas também é uma província com muitos desafios pois apresenta maior número de população (6.945.386 habitantes, INE, 2014).

Gráfico 1: IES Públicas e Privadas (2017)



Fonte: MES, 2017.

A primeira região académica (Luanda e Bengo), apresenta um total de 55 IES, seguida da segunda (Cuanza-Sul e Benguela) e quinta região (Huambo, Bié e Moxico) com 10 IES cada. Nas demais regiões académicas os estudantes que concluem o ensino médio encontram ainda muitas dificuldades de acesso ao ensino superior por diversas situações: Distância, dificuldade de transportes regulares, condições económicas familiares desfavoráveis. Tem-se ainda o caso de aqueles que têm acesso ao ensino superior fora de Luanda, frequentarem os cursos disponíveis e não necessariamente os desejados⁷⁶, dada a pouca oferta de cursos superior.

Formalmente existem 103 IES, mas algumas ainda não estão em funcionamento, a exemplo da UNANG – Universidade Nova de Angola. Esta situação pode estar associada a fatores como: aprovar formalmente IES que ainda não apresentam estruturas físicas; algumas IES começam a funcionar antes de serem aprovadas (devido a morosidade na análise e/ou avaliação dos processos apresentados ao MES para o reconhecimento). Mas também existem casos de IES

⁷⁶ Na falta de curso que se desejaria o estudante vê-se obrigado a contentar-se com o curso disponível, ou, se possível, mudar-se para a província onde o ensino superior público funciona com maior regularidade.

aprovadas a funcionarem sem reunirem condições básicas como biblioteca (número de livros mínimos por cada disciplina lecionada) e laboratórios para cursos como química, biologia, etc. O menor comprometimento com o ensino superior qualificado tem contribuído para que predomine pensar a universidade mais pelo lucro e mercado do que pela necessidade de melhoria das condições sociais. Entendemos que pensar a universidade como uma presença ativa “representa a força que impede a paralisia do pensamento e a asfixia da consciência reflexiva” (Readings⁷⁷, 2002:11).

6.5. Oferta formativa: acesso ao ensino superior

O facto de Angola ser um país que durante muitos anos (1975-1995) possuía apenas uma universidade (Universidade Agostinho Neto) com institutos nas províncias de Luanda, Benguela, Huíla e Huambo, o número de vagas que esta apresentava anualmente estava aquém dos candidatos que procuravam pela formação superior. Até o ano de 2000, o número de estudantes que finalizavam o ensino médio era muito maior comparado ao número de vagas disponíveis na universidade. À medida que os anos passavam a demanda foi-se tornando maior, o que obrigava os estudantes a tentarem várias vezes, sem sucesso, ingressar no ensino superior. A procura maior pelo ensino superior, as exigências de um diploma superior para ingressar no mercado de trabalho, impulsionadas pela presença das empresas privadas, nacionais e estrangeiras, foram fatores determinantes para abertura e expansão do ensino superior privado⁷⁸.

Passados catorze anos ainda é possível notar que o número de candidatos ao ensino superior é muito maior comparado à oferta (pública/privada). Por exemplo, em 2014 as 62 IES em funcionamento efetuaram inscrições, para o acesso de 129.758 candidatos, dos quais 55.235 foram admitidos e 74.523 não admitidos. Já em 2016, com maior número de IES a funcionar, o número de

⁷⁷ Bill Readings (2002), na sua obra “*Universidade sem Cultura?*”, apresenta uma abordagem ancorada nos princípios da institucionalização da universidade e conhecimento das suas transformações. A sua análise está centrada no âmbito da universidade americana (EUA). Defende que a “universidade deve encontrar uma linguagem por meio da qual defenda o seu papel como lugar da educação superior”. Neste sentido pensar a universidade implica “situá-la no contexto das vicissitudes de que emergiu renovada a cada nova crise” (Readings, 2002:10).

⁷⁸ Os anos em que Angola registou aumento dos preços do petróleo impulsionaram não só o setor empresarial e a atração do capital estrangeiro como também impulsionaram o setor do ensino superior público e privado e alargou-se a oferta formativa.

candidatos inscritos continuou a ser maior comparado às vagas disponíveis – 197.760 inscritos e 66,029 admitidos (MES, 2017:1).

Tabela 4: Candidatos ao ensino superior (2014-2016)

Anos	Candidatos	Admitidos	Não admitidos
2014	129.758	55.235	74.523
2015	157.947	62.817	95.130
2016	197.760	66.029	131.731

Fonte: MES, 2015, 2016 e 2017.

A corrida para atender a demanda pelo ensino superior levou a que se atropelasse vários aspectos importantes em processos de construção, organização, gestão e consolidação da universidade⁷⁹. Embora tenha prevalecido, na abertura de IES privadas, a ideia de que era necessário corresponder e dar resposta às necessidades do mercado de trabalho (necessidades das empresas) através da formação de profissionais de nível superior, a ausência de rigor nas normas orientadoras e na atuação do Estado em processos universitários contribuíram para que o rigor da universidade (Ensino, pesquisa e extensão) andasse à reboque dos interesses financeiros imediatos e, as vezes, sob tutela da inexperiência de seus proprietários na gestão universitária⁸⁰. Neste sentido se pode dizer que o contexto em que as IES privadas nasceram é “desconfortante”.

Aspectos que podem estar na base deste desconforto: a) ausência de normas que orientariam os processos de abertura e funcionamento de uma universidade privada. A única universidade pública (UAN) foi, no princípio, a “norma” por seguir, todavia, o desconforto resultava do fato de esta não ser necessariamente uma universidade de excelência que pudesse justificar (legitimar) a sua condição de orientadora das demais, ou seja, colocar-se como referência

⁷⁹ A velocidade com que se caminhou para dar passos na legalização de IESPr não foi proporcional à capacidade do Estado em articular políticas de organização e fomento deste nível de ensino, o que fez com que as leis que regulam o ensino superior surgissem depois de muitas universidades privadas terem seus cursos em pleno funcionamento, algumas com instalações próprias e outras em espaços alugados. Soma-se a isso o complexo jogo de influências e interesses com o poder político, muitas vezes, relações contraditórias que regem a lógica de funcionamento dos processos de avaliação, aceitação e autorização das IES sem reunir condições.

⁸⁰ Precisamos olhar para as relações existentes entre a universidade e as estruturas de poder, as propostas sociais e a sociedade onde ela está inserida para perceber quais as forças políticas e correntes teóricas que atuam sobre ela – as políticas de ensino, pesquisa e extensão estabelecidas para e pela universidade, a sua autonomia e vínculo com o processo de democratização e as condições de atuação na sociedade.

para as privadas. A UAN do ponto de vista da gestão é reflexo do sistema político implantado em Angola, tanto em termos de centralização de poder, como da tomada de decisões. Também enfrenta dificuldades em realizar investigação académica que tenha repercussão social, ou ainda assegurar um funcionamento normal de formação académica e profissional ao nível de mestrado e doutoramento.

b) A ausência de norma abriu brechas para que várias universidades ou institutos superiores privados fossem reconhecidas sem estruturas físicas, ou seja, existiam apenas em papel e quanto mais em espaços alugados que nem sempre eram propícios para uma universidade. c) Com raras exceções, as universidades foram reconhecidas sem apresentarem estruturas-chaves como a biblioteca, laboratórios para aqueles que tinham cursos técnicos, espaços de estudos para estudantes e salas de professores para trabalho de investigação e orientação de estudantes. A preocupação principal era com as salas de aulas, número de alunos por sala, os gabinetes básicos para a equipa administrativa e uma única sala geral de professores (espaço em que se assina o livro de ponto e se espera, durante os intervalos, para entrar em sala de aula). d) Um quarto constrangimento estaria relacionado ao tipo de relações de influências (político-militar-partidário) que se construíram e se consolidaram em Angola. Relações essas que, em grande medida, suplantam quaisquer normas para satisfazer as vontades de terceiros. Vontades estas que contrariam o princípio de uma gestão transparente e tomada de decisões coerentes com os propósitos institucionais universitários.

O desafio que se coloca hoje às universidades privadas, assim como ao Ministério do Ensino Superior é, por um lado, a coragem de assumir o desconforto gerado a partir do contexto social e político, ou seja, da ausência de regras objetivas sobre o ensino superior privado e, por outro, assumir o desafio para juntos (universidades e ministério) repensarem, e se possível, reinventar o papel da universidade sem desalentos paralisantes, próprios do sistema de relações de poder consolidadas em Angola.

Analisando os dados disponíveis se observa que o número de estudantes matriculados tende a aumentar todos os anos e destes sobressai os homens comparado às mulheres. Apesar de os dados estatísticos nacionais, do censo 2014, apontarem que entre homens e mulheres se destacam as mulheres, na universidade os números mostram que, entre os estudantes matriculados em 2014 e 2015, os do sexo masculino se destacam, com exceção das áreas de ciências

médicas, da saúde e tecnologias da saúde – em 2014 foram 9.595 estudantes do sexo feminino, e 4.468 estudantes do sexo masculino; em 2015 foram 17.923 do sexo feminino e 7.457 do sexo masculino.

Tabela 5: Estudantes matriculados por área, sexo e período (2014)

Área de conhecimento	Pós-Laboral		Regular		Total Geral		M/F
	M	F	M	F	M	F	
1. Ciências de Educação	6223	5140	9184	6764	15407	11904	27311
2. Ciências Humanas, Sociais, Artes e Letras	15610	11464	20184	20315	35794	31779	67573
3. Ciências Médicas, de Saúde e Tecnologias de Saúde	923	2179	3545	7416	4468	9595	14063
4. Ciências, Engenharia e Tecnologia	6531	1750	14688	5054	21219	6804	28023
Dados não classificados	5229	2502	754	546	5983	3048	9031
Total geral	34516	23035	48355	40095	82871	63130	146001

Fonte: MES, 2014:115

Tanto em 2014 como em 2015, as áreas que registam maior número de estudantes matriculados são as áreas de ciências humanas, sociais, artes e letras. Apesar de existir um número considerável de IES politécnicos, as áreas de ciências, engenharia e tecnologias não são, necessariamente, as que registam maior número de estudantes.

Tabela 6: Estudantes matriculados por área, sexo e período (2015)

Área de conhecimento	Pós-Laboral		Regular		Total Geral		M/F
	M	F	M	F	M	F	
1. Ciências de Educação	14131	8959	18893	12307	33024	21266	54290
2. Ciências Humanas, Sociais, Artes e Letras	26725	20470	25410	30387	52135	50857	102992
3. Ciências Médicas, de Saúde e Tecnologias de Saúde	997	1856	6460	16067	7457	17923	25380
4. Ciências, Engenharia e Tecnologia	10375	2011	19670	6319	30045	8330	38375
Total geral	52228	33296	70433	65080	122661	98376	221037

Fonte: MES, 2015:147.

Em 2016 os dados apresentados pelo MES mostram que as IES públicas e privadas tiveram um total de 104.305 vagas. Destas se destacam as IES privadas com 78.6997 (75,4%) vagas, comparado às IES públicas, 25.608 (24,6%). Diferente de 2015, em 2016 houve um ligeiro aumento do número total de estudantes

matriculados: IES privadas com 124.776 e as IES públicas com 116.508, o que totaliza 241.284 estudantes matriculados em 2016 (MES, 2016:129).

Os números apresentados têm motivado o setor privado, ao mesmo tempo que consolidam o discurso de que é necessário um aumento financeiro para ampliar as IES em Angola. Ampliar a oferta de trabalho, a formação profissional especializada de futuros trabalhadores, a criação de uma liderança intelectual apta para preencher os cargos oferecidos nos setores públicos e privados, constituem o grande desafio para o subsistema de ensino superior angolano.

6.6. Capitalismo universitário: da ideologia a crise institucional

6.6.1. Ideologia política e ensino superior

Há de facto relação entre universidade e sociedade, entre política⁸¹ e sistema de ensino em Angola. Talvez pelo contexto histórico daquele país, mas, mais do que isso, é necessário procurar entender as possíveis razões de fundo sobre as quais se sustenta a lógica das relações de poder instituído assim como as ambições dos sujeitos que comandam a estrutura de poder político-ideológica que se consolidou em Angola desde a sua independência (1975).

Neste sentido é fundamental, primeiro, compreender a dimensão conceitual desta instituição (universidade), isto é, olhar para as contradições inerentes ao processo de funcionamento do qual se faz a universidade e a sociedade angolana. É certo que a universidade produz conhecimentos, através da investigação científica, e este é importante para o desenvolvimento social, mas também, ela é produtora de hegemonias e de ideologias. Desta forma na relação entre universidade e sociedade está presente, mesmo que de forma subtil, as relações de poder político instituídas, as relações económicas de produção, as relações sociais e culturais. Não obstante, o ensino superior centrar-se na ideia da formação e qualificação profissional de indivíduos, atualmente, ela atua mediante uma ideologia que se articula com a ideologia de poder e de dominação. Sendo a ideologia um “instrumento de dominação, utilizada como controle material para transformar as ideias da classe dominante em universais, a serem aceitas por todos, a fim de eliminar as contradições das relações sociais de classe no interior

⁸¹ Refere-se, fundamentalmente, à ideologia partidária de que se reveste a política governamental.

da sociedade” (Jezine, 2006:27), já mais poderia ser dissociada do agir dos indivíduos, em seu quotidiano, uma vez que a consciência e a moral destes está associada a um conjunto de ideias que se articula numa lógica de manutenção do sistema de poder. Já Marx e Engels (1993) puderam mostrar o aspeto oculto de que se serve uma ideologia, ou seja, se entende que ela mascara a “realidade social” a medida em que, estando a serviço da classe dominante ela é mais favorável a estes do que a classe explorada.

Talvez, para se analisar o contexto angolano, seja necessário recorrer a Gramsci (1991), na sua obra “*Concepção dialética da história*” e desta forma compreender como, historicamente, se dá o processo de construção orgânica da ideologia. A ideologia não se apresenta nem se estabelece como “juízo de elucubrações arbitrárias de determinados indivíduos” (Jezine, 2006:29) pois é construída historicamente. É por serem historicamente necessária que as ideologias apresentam uma dimensão real cujos efeitos se expressam como realidade psicológica a partir do qual se orienta o agir do indivíduo. As ideologias “organizam as massas humanas, formam o terreno sobre o qual os homens se movimentam, adquirem consciência de sua posição, lutam, etc. na medida em que são arbitrárias, elas não criam senão movimentos individuais, polémicas, etc.” (Gramsci, 1991:62). Diferente da concepção de Marx e Engels, Gramsci vê a ideologia como uma maneira de conceber, uma forma de pensar as contradições da sociedade em um momento histórico específico como também, a partir daí, entender a capacidade de uma ideologia mobilizar, maior ou menor número de indivíduos, para um agir político. Neste sentido ela não é um simples “reflexo das relações económicas e expressão da classe dominante” (Jezine, 2006:29) como mostram Marx e Engels, pois, ela “não emana automaticamente da classe dominante, mas é, geralmente o resultado da relação de forças entre as frações do bloco dominante em todos os níveis: económico e político, ideológico/cultural” (Marx e Engels *apud*, Jezine, 2006:29).

Para abrir uma universidade privada em Angola, era necessário, não apenas condições económicas, mas fundamentalmente condições que tenham a ver com o tipo de relações ideológicas de poder instituídas. Ou seja, fazer parte do grupo de indivíduos cuja posição ideológica/política se alinha ao sistema de poder ou, no mínimo, numa posição de relações tais que permite aliar-se aos articuladores do sistema de governo. É neste sentido que a universidade poderia ser vista, não

necessariamente como ampliação de possibilidades sociais e de acesso ao ensino superior, o que não quer dizer que tal não ocorra, mas fundamentalmente, como uma oportunidade de negócios por parte daqueles que, em outros espaços políticos, têm sobre si o controlo e a responsabilidade de manutenção do sistema político de governação.

Se pode recorrer a Pêcheux (1988), na sua obra "*Semântica e Discurso: uma crítica à afirmação do óbvio*". O autor ao tratar da linguagem mostra que é através dela que se articula o processo da comunicação numa sociedade. Não se tem a intenção aqui, de entrar na abordagem filosófica do autor, nas questões semânticas, assim como na relação destas com o materialismo histórico, mas tão-somente apontar a questão de como uma linguagem feita de códigos se articula a partir de um contexto específico e torna possível levar o indivíduo a estabelecer relações tendo por base o conjunto de códigos de linguagem na forma de uma ideologia.

Pêcheux (1988) diz que o sistema de língua é o mesmo para o revolucionário, reacionário, materialista e idealista ou ainda para quem dispõe de um conhecimento dado e para quem não dispõe. Todavia, "isso não resulta que eles terão o mesmo discurso: a língua aparece como base comum de processos discursivos diferenciados" (Pêcheux, 1988:91). Para se distinguir os indivíduos é fundamental olhar para a forma como se articula a ideologia que os orienta na sociedade assim como a maneira como se dá o processo de formação dos discursos. A construção do discurso e a avaliação que se faz dele, os mecanismos utilizados para legitimar ou não, este ou aquele discurso, dependem do contexto de poder e dominação imposto como forma de dominação hegemónica.

É na relação de classe e grupos que a formação discursiva e ideológica se articula. A determinação do que se pode ou não dizer a partir de uma posição dada, num contexto específico forma a ideologia de poder que, pouco a pouco, orienta os indivíduos a agirem dentro das perspectivas de comportamentos que se esperam deles. A universidade ao articular uma ideologia que se encontra dentro de uma "grande ideologia" que rege as relações discursivas dos indivíduos (do que pode ser dito e do que não pode ser dito) mantém uma relação de proximidade com o poder e, neste sentido, com o grupo dominante.

O desenvolvimento do ensino superior privado, assim como o público, não é linear. É por não ser, que se pode recorrer a análise dialética de modo a

compreender as contradições que o processo de estruturação e desenvolvimento do sistema de ensino superior apresenta. Mesmo com a política da imposição ideológica do governo, em Angola, nas várias instituições de ensino superior, em especial, nas privadas, tem sido possível notar o emergir de posições no contra “hegemonia”, quando estas articulam novos programas de formação universitária (as vezes sem reconhecimento), contratam professores colaboradores, questionam a gestão do sistema universitário, etc. Ou seja, apesar das instituições do ensino superior dependerem da aprovação do MES, para o seu funcionamento, elas têm possibilidades para articularem projetos, conceber planos e estratégias laborais diferentes daquelas que o discurso político orienta.

Desde a criação dos Estudos Gerais Universitários de Angola⁸², ainda no tempo colonial, através do Decreto-lei n.º.44530/62, de 21 de agosto de 1962, na altura, pelo Ministério do Ultramar, o ensino superior foi influenciado por mudanças contextuais que sucederam a colonização. Depois de mais de quatro décadas aquela instituição universitária encontra-se inserida no conjunto das transformações políticas, culturais e sociais e económicas. São as mudanças proporcionadas pela globalização económica e abertura a economia de mercado que levaram Angola a enveredar para o caminho da privatização.

Os poucos anos de crescimento económico angolano (2003-2013), proporcionados pelo aumento do volume de produção e venda de petróleo e dos preços impulsionaram consideravelmente a universidade privada e pública. Mas a grande alteração que a economia de mercado deu ao ensino superior foi pensar a universidade nos moldes empresariais e não mais, apenas, como produtora da cultura e do saber. A universidade assumiu rumos diferentes, isto é a formação passou a ser pensada a partir das necessidades e exigências de mercado: formar para o mercado significa formação específica (especializada) que permite desempenhar atividade específica; por se tratar de uma relação mercantil (fruto do

⁸² Foi tardia a criação do ensino superior em Angola, as possíveis razões podem estar associadas ao tipo de cultura colonizadora e regime político português da época que via nas colónias mais um espaço de extração de riquezas que impulsionariam a economia colonial do que espaços por desenvolver. Em 1963, através do Decreto-lei n.º 45180/63, de 17 de agosto, foi criado os primeiros dez cursos que passaram a ser ministrados nas cidades, com maior concentração de portugueses: Ciências pedagógicas na cidade do Lubango, antiga Sá da Bandeira; Médico-cirúrgica, Engenharia Civil, de Minas, Engenharia Mecânica, Eletrotónica e Engenharia Químico-Industrial, na cidade de Luanda; Agronomia, Silvicultura e Medicina Veterinária na cidade do Huambo, atinga Nova Lisboa.

trabalho de marketing), o estudante (cliente) ao estudar ele investe financeiramente em sua formação para que amanhã possa obter resultados (retorno – ordenado) melhores do que teria caso não se formasse. Portanto, flexibilidade, competitividade, produtividade e estratégias de lucros foram as palavras-chaves que caracterizaram o novo ambiente universitário.

O ambiente político e governamental em que se insere a universidade privada tem especificidades que não podemos ignorar ao analisar a universidade. A universidade pública, desde os anos oitenta, teve um “papel claro” enquanto instituição produtora e reprodutora de um saber cujo fim aponta para manutenção do sistema político (como aparelho ideológico do Estado), neste sentido ela foi, e ainda é, um instrumento de reprodução das estruturas sociais do Estado, como também é, da ideologia e lógica de governação. Ela prepara membros do quadro superior para assegurar o funcionamento das estruturas burocráticas do Estado. A questão que pode colocar é: até que ponto a universidade privada hoje estaria distante daquele propósito de formação universitária?

Talvez seja preciso olhar para a história das relações político-económicas consolidadas em Angola para se entender os limites estabelecidos entre o Estado, o privado e a comunidade. A comunicação entre as três vertentes é marcada não só pela realidade dos fenómenos ideológicos (partidário), mas também pelas leis da própria comunicação baseada num conjunto de valores, de “normas e condutas/procedimentos sociais e económicos, que aparecem de forma explícita através da linguagem” (Jezine, 2006:24). É neste sentido que concordamos com Bakhtin (1999) quando diz que “a palavra é o fenómeno ideológico por excelência” (Bakhtin, 1999:36). Se percebe melhor o contexto ideológico político angolano que comanda a relação social quando se analisa as suas formas de comunicação. A abertura de uma universidade privada não se baseia apenas nas regras objetivas de ensino e de mercado, rege-se, antes de mais nada, pelos ditames dos tipos de relações de forças ideológicas construídas.

Jezine (2006) defende que num estudo sobre a universidade, não podemos ignorar a linguagem. Esta deve ser vista como um “lugar em que a ideologia se manifesta concretamente” (Jezine, 2006:24) e não apenas como uma questão abstrata. A ideologia está presente nos conteúdos, no funcionamento das estruturas, na relação de poder e no conjunto de regras que é necessário observar para pôr em funcionamento um estabelecimento de ensino superior. Brandão

(1998) diz que a linguagem está relacionada ao modo de produção social enquanto discurso, neste sentido não se pode pensar que ela é neutra da ideologia política e de poder, ela sempre está revestida de uma intencionalidade política.

O texto de Marx e Engels (1993) *“Ideologia Alemã”*, ajuda a entender em que medida, na análise do contexto histórico ideológico de lutas, não se pode separar as ideias (ideologias) do sistema de produção pois, é a partir das ideias que as condições históricas e sociais e as condições materiais de produção se estruturam. A disposição dos indivíduos as condições tais, sejam elas materiais ou ideológicas (de submissão) dependem da relação de força material a que se submetem os indivíduos. A exploração é, ao final, reflexo tanto da ideologia como das condições materiais de produção económica estabelecidas na sociedade num determinado momento histórico. Cabe entender em que medida as instituições ideológicas estabelecidas trabalham para consolidar a ideologia de poder que se legitimou em Angola.

6.6.2. Rumos da universidade: ou manifestação da crise?

Santos (2008), em seu texto sobre *“A universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade”* ao falar da universidade apresenta três tipos de crises que a instituição superior de ensino tem enfrentado. Trata-se da “crise de hegemonia”, “crise de legitimidade” e “crise institucional” (Santos, 2008:15): a primeira resulta do facto de a universidade ter deixado de “ser a única instituição no domínio do ensino superior e na produção de pesquisa” (Santos, 2008:15). Se estabelece justamente quando a universidade começa a demonstrar incapacidade em dar resposta cabal as funções contraditórias impostas. O Estado e os agentes económicos passaram a “procurar fora da universidade, meios alternativos de atingir esses objetivos. Ao deixar de ser a única instituição no domínio do ensino superior e na produção de pesquisa” (Santos, 2008:15) entrou em crise de hegemonia.

A segunda crise resulta das contradições entre hierarquias do saber e democratização do espaço universitário e do facto de a “universidade ter deixado de ser uma instituição consensual em face da contradição entre a hierarquização dos saberes especializados através das restrições do acesso e da credenciação das competências” (Santos, 2008:15). Vários fatores influenciaram – a sociedade

criou espaço para fazer exigências sociais e políticas da democratização da universidade e da igualdade de oportunidades.

A terceira crise resulta do facto de a universidade passar a submeter-se a critérios de eficácia e produtividade. A crise institucional é produto da “contradição entre a reivindicação da autonomia na definição dos valores e objetivos da universidade e a pressão crescente para submeter esta última a critérios de eficácia” (Santos, 2008:15) ou seja, exigir da universidade produtividade tal como numa empresa e a responder constantemente à responsabilidade social.

Santos (2008) diz que a solução das crises passa pela implementação de programas de ação que podem ser gerados dentro e fora da universidade. As atenções estão viradas mais para a questão institucional, o que contraria as possibilidades de saídas positivas e coerente com a proposta de uma sociedade democrática e participativa. Tem predominado a “falsa resolução” e “resolução negativa” das duas primeiras. A crise de hegemonia se tem dado como solução a “crescente descaracterização intelectual da universidade; a crise de legitimidade, pela crescente segmentação do sistema universitário e pela crescente desvalorização dos diplomas universitários” (Santos, 2008:17).

Certamente, o autor fala da crise da universidade, a partir do contexto europeu e, quando menos, aponta exemplos do contexto brasileiro. Todavia, sua análise é interessante e ajuda a compreender as vicissitudes do ensino superior angolano. As contradições entre as antigas funções e as novas exigências, em moldes empresariais e de mercado. Entre, de um lado, desempenhar as funções de produção do conhecimento crítico, científico e humanista e, por outro lado a produção de conhecimentos instrumentais para a preparação da mão-de-obra exigida pela sociedade capitalista, deu origem a crise de hegemonia, ou seja, a universidade deixa de ter o controlo completo do processo e passa a atender às exigências do capital.

Em Angola a universidade pública, enquanto bem público, sempre esteve na dependência económica e ideológica do Estado. A explicação pode ser encontrada no facto de naquele país ter-se consolidado uma política centralizada (Partido/Estado) e economia planificada; o contexto de guerra armada que levou o Estado a reduzir seu compromisso com o ensino superior e principalmente com a investigação, dando primazia ao setor militar e económico (fonte do capital financeiro); a gestão universitária esteve na dependência das ideias partidárias,

(nomeação de diretores, reitores entre outros cargos) o que implicava alinhar os propósitos de formação universitária aos propósitos ideológico-partidário. Neste sentido a crise para instituição público tem haver primeiro com o facto de esta não possuir autonomia suficiente para exercer suas atividades que o caracterizam (ensino, pesquisa, extensão) e em segundo lugar pelo facto de esta estar submissa a ideologia anulando assim quaisquer avanços que apontam para uma democratização e formação de indivíduos mais autónomo em termos de participação e crítica social e em terceiro lugar pelo facto de esta estar atacado a dependência económico.

Na universidade privada a crise institucional resulta não só do facto de esta estruturar-se na lógica de empresa como também do facto de depender economicamente de seus clientes (propinas de estudantes). A realização de qualquer atividade universitária (ensino, pesquisa e extensão) depende das condições financeiras da instituição. Sendo o estudante a fonte económica, a relação entre instituição e estudante fica condicionada à satisfação do cliente que procura formação superior para ingressar no mercado de trabalho. Da insatisfação do estudante pode resultar o esvaziamento da universidade (perda de clientes), e da preocupação por satisfazer resulta abrir mão do rigor académico. É uma solução/opção negativa pois a universidade perde legitimidade e rigor diante de seu cliente, ao procurar satisfazer este com mecanismos que permite sua aprovação à medida que este satisfaz financeiramente a instituição. A crise na universidade privada pode também resultar do facto de ser pensada com o objetivo específico de lucro (uma oportunidade de negócio).

De forma geral a crise institucional pode estar associado ao regime em vigor desde 1975 (falta de democracia) que reduziu a autonomia universidade até ao ponto de anular as possibilidades de produção académica e publicação livre de conhecimentos críticos e colocar a universidade ao serviço do regime político, ou seja, obrigar a universidade a funcionar em condições precárias num contexto que exigia capacidade de competitividade, autonomia financeira e gestão eficiente e transparente. As reclamações de docentes universitários, apoiados no discurso da democracia, a partir de 2002, apontam para o fim do controlo político em defesa da autonomia institucional universitária.

A mercantilização dos serviços universitários trouxe uma “autonomia precária e até falsa” Santos (2008:18) pois, se por um lado colocou a universidade

(em nome da autonomia) em situações de novas “dependências bem mais onerosas que a dependência do Estado e porque a concessão de autonomia ficou sujeita a controles remotos estritamente calibrados” (Santos, 2008:18) pelo ministério das finanças e do ensino superior, por outro, a passagem do regime político socialista (partido-único) para o regime multipartidário (democracia) não significou ruturas ou fim de controlo, mas sim uma reconfiguração dos mecanismos de controlo político ideológico que indiretamente anula a autonomia institucional com as suas ruturas e insuspeitadas continuidades ideológica.

Desde o início do ano de 2015 o argumento do Estado tem apontado a crise financeira, desencadeada pela baixa do preço de petróleo, como a razão do não financiamento aos programas e projetos do ensino superior público. Todavia, é certo que a crise universitária é um fenómeno estrutural que resulta da ausência de programas e projetos eficazes de universidades e de formação superior ao nível de Bacharelato/Licenciatura, Mestrado e Doutoramento. A ausência de uma legitimidade e hegemonia universitária desencadeou a situação complexa da crise atual para a instituição de ensino. Quando a educação superior deixou de ser prioridade nas políticas sociais do Estado se abriu espaço para que o neoliberalismo, através da política da mercantilização da educação, induza os indivíduos a optarem pela privatização deste setor, ou seja, o privado presta agora serviços da educação onde o Estado não consegue ou onde deixou de prestar.

Já na década de 1980, quando o neoliberalismo⁸³ se impôs a nível internacional, as debilidades identificadas na universidade serviram para justificar, não a elaboração de um vasto “programa político-pedagógico de reforma da universidade pública” (Santos, 2008:19), mas sim, ao declarar que as debilidades eram insuperáveis, serviram também para justificar a abertura ao capital privado. A universidade, bem público, foi posta a exploração comercial. Em Angola, o processo de privatização teve início na década de 90. De lá para cá foram feitas reformas para ajusta-se ao novo contexto económico, porém as reformas têm servido mais como formas de ajustes sem, no entanto, desencadear alterações nas

⁸³ A nível internacional, foram nas décadas de 1980 e 1990 que se consolidaram a ideia do enquadramento da universidade em moldes empresariais, de mercado nacional e internacional. Ao final da década de 1990 o Banco Mundial e a Organização Mundial do Comércio apresentaram, com grande força, a política do “mercado transnacional da educação superior e universitária” (Santos, 2008:20) como a solução global dos problemas que o ensino superior enfrentava tanto em espaços nacionais como internacional.

questões de fundo; assimetrias regionais e acesso ao ensino; qualidade de conteúdos de ensino e formação; enquadramento e atuação docente.

A visão neoliberal de mercado de educação superior conta com o apoio de grandes organizações como Banco Mundial e a Organização Mundial de Comércio, mas também é notável nas políticas da UNESCO. Estas têm influenciado nas políticas nacionais de formação superior assim como no delineamento, conceção e reformas das políticas de ensino superior.

A crise financeira tem servido, por exemplo, para o Estado angolano realizar cortes às verbas destinadas ao ensino como também para orientar as universidades públicas a criarem mecanismos (cursos ou serviços similares) que permitem captar recursos para a sua autossuficiência, ou seja, se induz a IES públicas a superar a crise criando mecanismos próprios (ex. cursos noturnos) que permitam gerar receitas e, desta forma, satisfazer as necessidades institucionais e docentes.

Desta forma se eliminam aos poucos a distinção entre a universidade pública e privada a medida em que todas são orientadas pela lógica comercial, a funcionar em moldes empresariais, isto é, uma instituição que prepara para o mercado de trabalho ao mesmo que se produz a si mesmo como parte do próprio mercado uma vez que dispõe de produtos: certifica, forma docente, elabora planos de estudos, e trata do mercado de gestão universitária.

6.7. Conclusão

Do exposto neste capítulo se pode depreender, de forma geral, que o ensino superior angolano poderá ainda enfrentar vários desafios que derivam de processos de organização não consolidados assim como precisa manter a luta pela delimitação dos espaços de atuação da universidade, da política (Estado) e do mercado para se consolidar como instituição autónoma em cultura de conhecimento, pesquisa e extensão. A coerência e qualidade dos serviços prestado pela universidade está associada à qualidade do trabalho de seus docentes e à aprendizagem de seus estudantes. Os efeitos sociais de todo o processo de trabalho universitário poderiam ser o desenvolvimento cultural, o pensamento crítico e as condições de habitabilidade.

De forma sintética se pode concluir o seguinte:

a) O redimensionamento da política de ensino superior por via das linhas mestras foi uma etapa importante para as IES na medida em que orientam a organização e reconhecimento das IES assim como contribuíram para dar passos na descentralização da universidade pública. Criado o Ministério do Ensino Superior, este passou a ter sob sua tutela a gestão nacional do processo de organização, administração, controlo, avaliação interna e externa das instituições e regulação de funcionamento de cursos e IES.

b) A preocupação com a organização e controlo do processo de gestão do subsistema de ensino superior foi utilizada para justificar e legitimar, em nome da ordem, a centralização do poder de escolha de responsáveis por IES na mão do ministro(a) do ensino superior. Desta forma, a gestão das IES viu-se condicionada aos ditames do órgão de tutela, o que Silva (2016) chama de «gestão por controlo remoto» uma vez que esta justifica-se com o argumento segundo o qual, o surgimento e evolução rápida do ensino privado, terá criado uma certa desregulação no funcionamento do ensino superior.

c) Influenciada pelas linhas mestras a gestão universitária passou a orientar-se pelo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), documento este que serve de referência para o MES realizar a avaliação institucional e é visto como sinal de “bom funcionamento”. O PDI serve de referência para a avaliação e controlo, mas também é um “desafio em termos de adoção e aperfeiçoamento de processos e mecanismos de gestão para garantir um funcionamento eficaz, considerando as três dimensões da sua missão: ensino, investigação e extensão” (Silva, 2016:81).

d) Regiões académica – o crescimento e expansão universitária não sendo proporcional a capacidade de recursos humanos foi obrigado a enquadrar licenciados na gestão e docência universitária, ao que Silva (2016:83) chama de “gestores de circunstância” por não possuírem formação específica para desempenhar tarefas a eles encarregue. Daí decorre uma gestão casuística que se pauta a responder casos sem fundamentar-se num plano institucional. Resolvem-se os casos à medida que vão aparecendo. Tal leva a que, por exemplo, ao final de cada ano letivo se apresente relatórios poucos credíveis pois não são específicos, ou seja, não permitem compreender exatamente em que pé está a instituição, em que terá falhado, a que ponto está. As condições universitárias,

(estruturas físicas, organização institucional, gestão e recursos humanos), variam de acordo com as regiões acadêmicas em que estão localizadas.

é) O ensino superior privado surge como resposta à necessidade de aumento do pessoal qualificado e também como resposta a um mercado ainda não explorado. Atender ao número elevado de clientes que até então não tiveram possibilidades de ingressar à universidade. O investimento privado no ensino é realizado na lógica de mercado e lucro e procura atender ao novo contexto social que requer, do homem trabalhador, um saber profissional especializado para lidar com situações complexas, próprias da economia capitalista e do novo contexto de globalização.

7 – Políticas laborais e relações de trabalho em Angola

7.1. Introdução

O presente capítulo trata das políticas laborais em Angola e está subdividido da seguinte maneira: 7.1. Introdução; 7.2. Metamorfismo laboral e relações de poder; 7.3. Mercado de trabalho e autonomia laboral; 7.4. Vitimização: jogo de interesses privados e condição laboral; 7.5. Ajustes à política laboral nacional (LGT); 7.6. Conclusão. O estudo das relações laborais inclui: as normas e práticas coletivas ou individuais de emprego; a relação entre empregado e empregador; a organização das formas de representação (organização sindical, representantes institucionais e organismos públicos) intermediada pelo Estado por via da Lei Geral de Trabalho.

Um estudo sociológico abrangente sobre as relações laborais em Angola justifica-se pela atualidade que representa, pela necessidade académica de compreender as condições de trabalho que se consolidaram e as formas que tendem a assumir com a adoção da democracia e economia de mercado em substituição da política de orientação socialista e economia planificada.

O sistema de trabalho assenta nas relações de poder (de produção; de ordem social; de satisfação individual/grupo ou de nação), mas também na capacidade intelectual e tecnológica – instrumento de produção industrial. O trabalho é aqui tratado não para indicar, diretamente, o jogo de lazer, isto é, “atividades desinteressadas cuja motivação principal reside no prazer que nos proporcionam”, mas sim designar a atividade socialmente útil “associada à produção dos bens necessários à vida” (Clément & Demonque, *et al*, 1997:379).

A distinção de Aristóteles, que Hannah Arendt apresenta na sua obra *La condition de l’homme moderna* é interessante: distingue a *theôria* (especulação), da *praxis* (ação), e esta da *poièsis* (fabricação; trabalho). Se entende que o “trabalho seria a atividade humana mais próxima da animalidade, da necessidade biológica, em virtude da sua finalidade que consiste em satisfazer as nossas necessidades; e também a mais efémera nas suas realizações” (Clément & Demonque, *et al*, 1997:379). O aspeto negativo, do ponto de vista social seria não o resultado do trabalho como tal, mas o sistema político de distribuição desigual do

produto laboral. Se para uns o trabalho significa acumular para outros pode não significar o mesmo. É neste sentido que é interessante a análise sociológica sobre as relações de trabalho em Angola, relacionado á política⁸⁴ e interesses daqueles que, em nome do Estado, procuram satisfazer os interesses individuais e de grupo (Amaral, 2005).

7.2. Metamorfismo laboral e relações de poder

O processo de transformação que ocorre no trabalho, ao longo do tempo, visa não apenas adequar sua estrutura a variação das ações humanas, como também, corresponder a uma lógica de poder estrutural determinante nas relações laborais. Não se trata de eliminar, na essência, o trabalho, mas adequar os processos que orientam e asseguram sua estrutura. O estudo das relações de emprego, trabalho e poder em Angola remete-nos a pensar o processo de construção destas relações, desde o período anterior a 1975 (ano da ascensão à independência), de forma geral, e mais concretamente, a partir de finais da década de setenta – quando o Estado angolano procurou estruturar e implementar uma “ideologia laboral” assente no “novo” Estado, independente e “socialista”. Requer ainda pensar nas grandes companhias⁸⁵ estrangeiras da época, existentes em Angola, com as quais o Estado mantinha a relação económica.

⁸⁴ Durante a primeira República (1975-1992), se difundiu massivamente a ideia da construção do “homem novo” articulado ideologicamente: se Implementou o trabalho voluntário, sem remuneração e o enquadramento de indivíduos afetos ao partido nos postos de trabalhos. Isto ajudou estabelecer em Angola uma desigualdade por via de privilégios partidários com efeitos sociais notáveis. Tal como diz Amaral, (2005:43), “com base na pureza ideológica tida como garante da construção duma sociedade socialista” a política de formação de quadros, tanto no estrangeiro como em Angola, procurava observar a política aprovada. A permissão, aos cidadãos selecionados para ir estudar no estrangeiro, dependia do presidente da República que era também do partido. Se pode observar o “*Despacho n.º 3, de fevereiro de 1979 do Gabinete da Presidência da República*”. Aquela política configura de forma geral um conjunto de procedimentos que se traduzem em “ato discriminatório no acesso ao saber especializado, em relação aos cidadãos angolanos não filiados no partido no poder” (Amaral, 2005:43).

⁸⁵ Referimo-nos, sobretudo, a empresas petrolíferas como é o caso da “*Cabinda Gulf Oil*”, hoje conhecida como *Chevron*, que atua em Angola desde a década de 60, portanto, muito antes da independência colonial (OSISA – Open Society Initiative for Southern Africa, *Avaliação das operações da indústria petrolífera de Angola, 2011*; texto disponível em: http://www.osisa.org/sites/default/files/angola_oil_portuguese_final_less_photos.pdf [15-10-2015]. A Cabinda Gulf Oil Company (CABGOC) é a filial (unidade de negócio cujo nome é Southern Africa Strategic Business Unit) da multinacional Chevron; o caso da ENDIAMA (empresa Nacional de Diamantes de Angola) que começa em 1912 com a PEMA – Companhia de Pesquisa Mineira de Angola. Entre 1917 e 1918 passou os direitos para a nova empresa DIAMANG – Companhia de Diamantes de Angola. Esta funcionou até 1981, data em que se nacionalizou e se criou a atual ENDIAMA (cf. <http://www.endiama.co.ao/quem-somos/historia/2> [27-10-2015]).

Entenda-se, neste estudo, o emprego como “ocupação de um determinado posto de trabalho, que é remunerado, que se associa a um determinado estatuto [...], sujeito a diferentes regimes de tempo, de graus de formalização, regulação laboral, integração e proteção social” (Kovács, *et al*, 2014:33). Ao falarmos em trabalho temos em mente o conceito geral e sociológico apresentado por Lurol, (2001) segundo o qual o trabalho indica “às condições de exercício da atividade profissional, a que se associa a organização do trabalho, a estrutura hierárquica, os salários, as oportunidades de promoção, o conteúdo das tarefas e funções, as qualificações requeridas, os horários praticados, etc.” (Lurol, 2001 *apud* Kovács *et al*, 2014:33). De maneira geral ao falar em *poder* se quer indicar de facto a capacidade organizacional do Estado em definir rumos e influir sobre a sociedade. Neste caso, o *poder* sobre a classe trabalhadora que se expressa na forma jurídica (lei de trabalho), que permite ao Estado ter o controlo das relações sociais e laborais, colocando os indivíduos numa condição social de sujeição, ou seja, de subalterno. Conforme aponta Hyman (2002), num artigo sobre a “*Europeização ou erosão das relações laborais?*”, nas “sociedades de mercado, a relação salário-trabalho é produto tanto de forças políticas e sociais, como de forças puramente económicas” (Hyman, 2002:13). O contexto económico em que ocorre a relação de trabalho e emprego é social e politicamente estruturado conforme a lógica de poder de governo legitimado.

Partindo do exposto, nota-se que, já no começo do século XIX o processo de exploração colonial, pelo trabalho, estava calcado na obediência, na servidão e na exploração. Tem sido regra, nestes últimos quarenta anos da independência angolana, defender a ideia de que as relações construídas na lógica da servidão condicionaram as estruturas mentais dos indivíduos colonizados e, seus efeitos manifestam-se, mesmo depois de finalizado o processo colonial (1975). Sendo assim a construção dos significados simbólicos ligados a estrutura social e física, se estendem e se reproduziram através das relações laborais estabelecidas, firmadas na dominação para a obtenção de lucro pelo trabalho. Porém o socialismo “totalitário”⁸⁶ que sucedeu à colonização portuguesa, em Angola, reestruturou e

⁸⁶ Referimo-nos, em concreto, ao contexto angolano, período em que o Partido-Estado desenvolveu mecanismos para controlar o Estado por via do *Estado-força*. Este é caracterizado pela capacidade de se infiltrar efetivamente no tecido social e exercer o poder de influência em todas as estruturas e instituições que suportam o Estado. Socialismo totalitário designa, aqui, exatamente o sentido de controlo total das instituições que suportam a máquina do Estado, por via

reproduziu relações laborais que parecem não superar as lógicas de exploração anterior.

Quando os trabalhadores, camponeses maioritariamente, pensavam na independência como uma etapa de “superação da exploração pelo trabalho”, manteve-se a obediência pelo não questionamento, a separação contínua entre governado e governante, entre aqueles que, tão-somente, pensam e se colocam no direito de estruturar e determinar o social e aqueles a quem coube a execução, apenas, de suas ações correspondentes à ordem social requerida (a ordem que se tinha como ordem e não o contrário).

Leila Hernandez (2005) em sua obra “*África na sala de aula: visita à história contemporânea*” ao falar dos sistemas coloniais e seu funcionamento, sobretudo das formas compulsórias⁸⁷ de trabalho, diz que o discurso colonialista procurava, de forma geral, mostrar que o trabalho como tal era “«obrigação legal e moral» do africano”, pois “por meio dele não só deveria satisfazer o seu sustento como, gradativamente, «melhorar a sua condição social»” (Hernandez, 2005:98). Era difícil naquela época e pelas circunstâncias políticas “distinguir o trabalho obrigatório do forçado, pois ambas as formas resultavam da manipulação das elites dominantes, em prol de seus interesses, reforçando uma estrutura social irremediavelmente injusta” (Hernandez, 2005:98).

Ao analisar os códigos de trabalho implementados em Angola, desde a primeira metade do século XIX, se percebe alguns pontos que podem permitir entender a distância entre o discurso idealista sobre o trabalho e as condições reais das relações estabelecidas – mecanismos de submissão ao sistema de trabalho. As multas estabelecidas, a situação alimentar precária dos trabalhadores, os baixos salários pagos pelo trabalho prestado e a duração legal do trabalho (contrato) são aspetos fundamentais que permitem levantar questões como: em que medida Angola terá superado as formas de exploração pelo trabalho colonial? em que

da ideologia (aparelhos ideológicos) e por via das forças armadas. Por norma, não admite outra forma de manifestação política fora dele – e caso ocorra, se recorre à força para a sua repressão, ou a mecanismos ideológicos para exclusão. Em Angola pós-independência, o socialismo de forma geral, foi a retórica que suportou a política implementada, uma forma dos governantes mostrarem-se ao mundo, enquanto internamente o processo indicava para ações políticas mais centralistas e totalitárias.

⁸⁷ Os mecanismos básicos de funcionamento, segundo Hernandez, (2005:95) são quatro: as subvenções e os meios de financiamento; o confisco de terras; as formas compulsórias de trabalho; a cobrança de impostos.

medida o socialismo (1975-1990) representou de facto uma saída favorável para os trabalhadores?

As décadas de 60 e 70 foram para Angola uma fase conturbada: foi o período de grandes conflitos (primeiro pela independência nacional e segundo entre os movimentos nacionalistas), pautados nas diferentes propostas político-ideológicas. Ao impor o socialismo⁸⁸ “proletarizou-se a sociedade, amalgamaram-se os trabalhadores em três grupos socioeconómicos: os funcionários públicos, os operários e os camponeses” (Pacheco, 2012:142), estes trabalhadores, não importando o setor em que atuavam, eram trabalhadores do poder estatal. O sistema implementado não permitia qualquer iniciativa que não se enquadrasse na lógica da política em questão, pois, “ficar de fora ou não se juntar ao partido hegemónico significava ser inimigo do povo, contrarrevolucionário, um fora-da-lei” (Pacheco, 2012:142). As relações estavam desta forma estruturadas de tal modo que sua prática exterior conduzia a que fosse possível a “existência material” da ideologia em questão. Associam-se ao tipo de trabalho da época os baixos salários em quase todas as esferas de trabalho.

Reestruturou-se o setor económico e administrativo, central e intermediário, integrando-os às comissões populares de bairros da época, apesar de pouca formação e domínio por parte daqueles populares em matéria de administração, o que comprometia possíveis avanços na linha da prometida revolução socialista. Para garantir-se a estabilidade do sistema político as administrações estavam sob responsabilidade de comissários políticos para garantir ao sistema em questão maior confiança política e ideológica. Se pode compreender melhor as políticas de trabalho dos anos 80 analisando, por exemplo, as reformas, no sector da agricultura (sobretudo açucareiro) e educação.

⁸⁸ Discute-se até que ponto Angola terá sido realmente socialista (1975-1991) uma vez que, uma análise mais acurada permite compreender que de facto muito longe se esteve daquele socialismo marxista ou soviético. Como mostra-nos Pacheco, (2012) os cânones do socialismo soviético não se enquadravam no pensamento político e nas motivações ideológicas do regime político em vigor naquela fase em Angola. “Ele acarinhava, sem dúvida, uma fórmula nacionalista de desenvolvimento nacional, mas não de acordo com o arquétipo bolchevista, cuja doutrina e intensões, a seu ver, se entrelaçavam mais com a idiossincrasia eslava; tão pouco o entusiasmava o «socialismo africano» de Senghor [...] de conteúdo doméstico, próximo talvez da matriz político-ideológica dos partidos burgueses moderados e reformistas da Europa pertencentes à família social-democrata, embora no fundo se tratasse de um socialismo ajustado à sua medida, esvaziado de conteúdo filosófico” (Pacheco, 2012:145). Um socialismo “próprio” com as palavras marxistas, mas diferente, em concreto, na ação política ideológica. É neste sentido que falamos de um socialismo tratado como instrumento de propaganda e não como ação social, ação política e ideológica.

A agricultura foi confiada aos especialistas “búlgaros «amigos revolucionários» que, mau grado as virtudes que pudessem ter, desconheciam as características geoclimáticas do país, bem como os hábitos produtivos dos camponeses locais” (Pacheco, 2012:148). Realizaram-se experiências agrícolas sem considerar as tradições culturais agrícolas próprias de Angola e desconsideraram-se aspetos técnicos de cultivo que pudessem tornar viável a superação das atividades agrícolas herdadas do período colonial. À classe trabalhadora não tardou a manifestar-se as consequências da nova política socialista totalitária: “jogaram-se as promessas no limbo e os camponeses, como reservas fundamentais da revolução, foram esquecidos e espoliados” (Pacheco, 2012:148). Se agudizou desta forma o empobrecimento em recursos naturais e o declínio da agricultura nacional e com isso a desarticulação daquela camada de trabalhadores agricultores que viam no trabalho a revolução das condições materiais, relações laborais e de vida social. A área açucareira, por exemplo, que também albergava considerável número de trabalhadores foi colocada nas mãos de cubanos, e com a sua decadência, Angola passou a importar o açúcar de Cuba.

Quanto a educação o que se pode dizer é que, dada a falta de um contingente a altura e recursos humanos tecnicamente preparados para assegurar o sistema de ensino, o que ocorreu foi a desarticulação da “rede de estabelecimento do ensino público e as primeiras escolas a desaparecerem foram as de formação comercial e industrial, indispensáveis à preparação de quadros técnicos” (Pacheco, 2012:149). O sistema de ensino foi enfraquecendo a medida em que várias bibliotecas foram sendo destruídas em nome da revolução socialista e o financiamento foi se tornando mais escasso dando prioridade a questões político militar da época. Entre os anos 1975 e 1992 instalou-se um sistema de ensino cujos resultados são caracterizados, nas atuais análises, pela falta de qualidade, pelas estruturas precárias de ensino, pela ausência de professores qualificados. Daí resulta os grupos de estudantes conhecidos hoje como a “a geração dos carecas por dentro”⁸⁹ (Amaral, 2005:48).

⁸⁹ Uma geração cuja formação, ensino, não permitiu de facto atingir graus de saber, capaz de levar os indivíduos a executarem ações concretas, que ajudasse a desencadear a superação das condições sociais de vida – saber fazer. Teorizaram-se os cursos técnicos. Formaram-se técnicos não técnico no sentido pleno do termo. Uma geração de bons falantes não fazedores.

Em sua tese⁹⁰ de doutoramento, defendida na Universidade do Minho, Eugénio da Silva (2004) mostra que a afirmação da revolução em Angola não se tratou de um processo simples, sobretudo para o ensino superior. Ela estava pensada para ocorrer no plano militar, social, económico (nacionalização) e cultural (erradicação do analfabetismo e inculcação ideológica) (Eugénio, 2004:172). O doutrinamento político-ideológico é fundamentalmente caracterizado pela imposição de valores, que Bourdieu chama de violência simbólica. Tal prática consiste em levar os sujeitos a agirem e a pensarem (através da educação) de tal forma que não coloquem em perigo ou em questão a ideologia que se quer dominante e triunfante.

Ocorre que se a imposição de uma nova hegemonia política significava primeiro, a morte das formas de manifestações do pensamento colonial, ao firmar-se um sistema político totalitário (em condições de responder a tudo e a todos!) a população trabalhadora via-se desarmada da liberdade. Emergiu da contradição política o dualismo: o colonialismo e o totalitarismo. A luta pela Liberdade, melhores condições de vida social e laboral que justificou a ideia da luta contra o colonialismo português parece não mais ter sido um objetivo direto depois de 1975. O período a seguir significou o começo de um outro fim da liberdade do trabalhador, fim da possibilidade de reclamar direitos sociais laborais. Tudo passou a ser pensado e estruturado pelo Estado socialista totalitário.

Se do ponto de vista político a independência significou, para o povo, o fim da possibilidade de contestação e luta por melhores condições sociais, a implementação de um poder arbitrário minou a esperança que a camada trabalhadora construía em torno da independência: a melhoria das condições sociais e laborais. Estava a firmar-se em Angola, nesta fase pós-independência, o que Stalin dizia ser uma forma de se impor aos demais: “ou vocês estão connosco, ou estão contra nós” (Littell, 2010:17 *apud* Pacheco, 2012:161). Aos trabalhadores não restavam outras alternativas se não aceitar e sujeitar-se às condições laborais precárias impostas pelo regime em ascensão.

Fora do contexto angolano, na Europa sobretudo, o socialismo nasce em oposição ao capitalismo. Nasce defendendo princípios que iriam “superar” as

⁹⁰ Silva, (2004) “Entre o burocrático e o político na administração universitária: continuidades e ruturas na gestão dos recursos humanos docentes na Universidade Agostinho Neto (Angola)” Universidade do Minho (tese).

condições negativas a que grande parte de trabalhadores estava sujeita na sociedade capitalista. Ganha vida e maior argumentação com Marx e Engels, cuja contribuição influenciou várias sociedades e organizações políticas. As revoltas coloniais, em Angola, ocorreram justamente numa fase, depois da segunda guerra mundial, em que os sistemas políticos como o socialismo e a democracia assim como a economia estruturada socialista, e economia capitalista disputavam espaços para sua expansão. Os movimentos (partidos) de luta procuravam estabelecer relações com esta ou aquela política de governo, como estratégia para o alcance, em grande medida, dos objetivos de poder político.

O jogo de grandes interesses políticos e económicos da década de 70 e 80, terá contribuído para que as novas instituições do regime se tornassem impotentes diante das crises provenientes da nova estruturação económica e política da época. Os regimes políticos centralizados e absolutistas, depois da segunda guerra mundial, contribuíram para a “delapidação e fragmentação do tecido social” e reforçaram a “desintegração da ordem social existente, que, na ausência de alternativas, era percebida como «a ordem como tal», a única alternativa ao caos e ao pandemônio” (Bauman, 2013:42). A busca e luta por uma ordem levaram a que se estruturasse⁹¹ “processos até então casuais, pouco coordenados e insuficientemente regulares: construir «estruturas» e impô-las a processos aleatórios e contingentes operados por forças dispersas e à deriva, solta, sempre fora de controlo e muitas vezes furiosas” (Bauman, 2013:42).

O trabalho é importante na medida em que ajuda a perceber as correlações de força e poder, como elementos estruturadores da ordem social e também de dominação. A constituição de uma ordem social está relacionada ao significado, ao simbólico construído no qual se insere um sistema de ensino como uma forma de pensar e de compreender o social. Para entendermos “tudo aquilo que constitui o fundamento da ordem social, é necessário sair da lógica de instrumentalista na qual a tradição marxista pensa a ideologia, sendo esta vista como o produto da universalização do interesse particular dos dominantes, que é imposta aos dominados” (Bourdieu, 2014:250-251).

⁹¹ No dizer de Bauman estruturar compreende a “manipulação de probabilidades, tornar muito mais provável a ocorrência de alguns eventos, enquanto se reduz de modo significativo a probabilidade de outros” (Bauman, 2013:42).

A sociedade angolana dos anos 70 constituía terreno fácil para que a nova classe política estruturasse relações de trabalho e poder, ancoradas nas utopias marxistas – de superação do estado de exploração mediante a revolução; propor uma relação social baseada no igualitarismo. Por si só, não significou a superação da lógica de trabalho calcado na obediência e exploração. As relações de força material e força simbólica da nova sociedade não eliminaram a lógica das relações de forças anteriores. Continuava ligado ao que Bourdieu (2014) chama de “relações de comunicação e de sentido”. O trabalhador enquanto dominado e dependente é um sujeito que “conhece e reconhece” a figura do superior e neste sentido, a figura do dominante, o determinante. A relação de dominação não se restringe às relações de força material, ou política filosófica tal como aponta o marxismo, vai além disto: ela atinge o cognitivo do sujeito dominado mediante um processo contínuo de assimilação das relações simbólicas e de formação da mentalidade.

O trabalhador ao integrar-se num sistema laboral o faz mediante a lógica cultural estruturante da ação laboral dentro de uma lógica de ordem e de pensar. Esta última começa antes do sujeito (trabalhador) enquadrar-se ao trabalho como tal. Neste sentido, o ato de obedecer implica ter conhecimento do funcionamento do sistema hierárquico laboral ao mesmo tempo que requer do trabalhador reconhecimento da ordem verticalmente estabelecida. Bourdieu diz que “no reconhecimento, há evidentemente «conhecimento»: isto significa que quem se submete, quem obedece, quem se sujeita a uma ordem ou a uma disciplina, opera uma ação cognitiva” (Bourdieu, 2014:243).

Atualmente o trabalhador se mantém dominado e longe da concretização das utopias laborais revolucionárias. A revolução angolana negava a revolução naquilo que era de facto a chave para a revolução, negava mudança onde era preciso a mudança, negava o novo e o diferente quando esta era a chave para a possibilitar caminhos alternativos. Referimo-nos as estruturas mentais, a forma de pensar e conceber e a liberdade para pensar diferente da ordem estruturante.

Voltando a Bourdieu (2014) podemos dizer que o exercício do poder está ligado a uma ordem e ao simbólico. É neste sentido que se vê delimitado os espaços em que este ou aquele discurso é ou não aceite; é ou não verdadeiro; é ou não correspondente à ordem pretendida. Estamos diante do exercício do poder simbólico. O desejo de ordem é invocado sempre que num grupo (como forma de ordem e sem eliminar as liberdades individuais), se estabelece princípios

estruturantes da ordem. Está ancorado na cultura, na relação produtiva, e percorre o imaginário do sujeito a ponto de este ter que pensar e agir necessariamente a partir da ordem e na ordem que se quer e que se impõe como tal.

É assim que é fundamental, por parte do Estado, tomar para si o poder de determinar todo um conjunto de conteúdos considerados “válidos e verdadeiros”, ou seja, que não contrariam a ordem estruturante para serem difundidos na forma, sobretudo, de educação escolar. É neste sentido, lembrando aqui Durkheim (2007), que o Estado toma para si “todas” as crianças da sociedade e durante anos a fio, inculca-lhes conteúdos que permitam a sua socialização. Entende-se como socialização, segundo Durkheim, “aprender a ser membro da sociedade e aprender o seu devido lugar nela” (Durkheim *apud* Rodrigues, 2007:28).

A obediência é assim inculcada ao sujeito desde pequeno para tornar seu enquadramento ao sistema de trabalho e de poder, possível sem que este sujeito – agora trabalhador – contrarie firmemente as relações laborais estabelecidas. Estamos diante de um estado de “conformismo lógico e de um conformismo moral” (Durkheim *apud* Bourdieu, 2014:247). O Estado é neste sentido o fundamento deste conformismo sem o qual os estabelecimentos da ordem ficariam condicionados.

É neste sentido que podemos compreender que, se por um lado, o discurso político apontava para o ideal, para a utopia da revolução, da igualdade e superação da exploração colonial que se dava pelo trabalho forçado e escravo, por outro, as relações de poder redimensionaram as ações sociais dos sujeitos para o totalitarismo utópico condicionando assim os ideais que constituíram a razão de ser das lutas anticolonialismo.

As relações de trabalho estão intrinsecamente relacionadas as relações de poder, ao discurso dominante, a estrutura económica e determina as relações de força simbólica e as relações produtivas. Se é o Estado que inculca, mediante um sistema de educação escolar, não se pode negar o papel e a contribuição deste, como principal determinante da construção de instrumentos que, uma vez aplicados, formam a ideia da realidade social para tornar possível a produção e reprodução social: do poder estruturante, através das relações laborais e das relações simbólicas. O Estado, segundo Bourdieu (2014:248), impõe através da escola, e não só “estruturas cognitivas e avaliativas idênticas” que fundam um “consenso sobre o sentido do mundo” a nossa volta.

Em suma, a determinação dos espaços sociais e, conseqüentemente, a separação dos indivíduos e a determinação do espaço para cada sujeito social, dá ao Estado o poder de determinação. Vê-se legitimada sua posição, pela obediência, em resposta às suas ações, que recebe dos indivíduos, sujeitos a ordem e poder do Estado. Metamorfismo laboral são ajustes que consolidam as relações de poder por via do sistema de relações de trabalho estabelecido no país⁹².

7.3. Mercado de trabalho e autonomia laboral

O princípio da livre determinação assenta em valores e atitudes que o indivíduo ou grupo manifesta em seus comportamentos e experiências. Tal como demonstrado na filosofia Kantiana a autonomia indica, no sentido epistemológico, a “condição de o sujeito determinar-se por si mesmo segundo suas próprias leis ou segundo as leis que ele repute legítimas, não pela naturalização e pelos costumes, mas pela consciência esclarecida” (Cattani, 2011:59). No campo laboral a ideia da autonomia nem sempre coaduna com o princípio geral e filosófico anunciado por Kant, uma vez que no trabalho a vontade do trabalhador pode estar submetida a vontade do empregador e, neste caso, o trabalho a ser realizado seria mais uma manifestação de comportamento de cumprimento de ordem “superior” do que, necessariamente, de uma ação que resulta da escolha racional autónoma. O poder de determinar as regras e condições de trabalho combinadas com a política da escassez de postos de trabalho concorrem, atualmente, para levar o trabalhador à submissão, sob pena de estar no desemprego. Resta ao Estado, por via do jurídico (LGT), equilibrar a relação entre o empregador e empregado. A LGT seria, neste caso, a garantia do equilíbrio da relação constante entre os fenómenos do mundo do trabalho. O que torna as leis boas ou más está no facto de que num caso elas podem estar feitas pelos e para indivíduos livres (sentido positivo da lei); noutro caso, elas podem estar dirigidas a indivíduos “fracos” sem poder de escolha ou com a falsa ideia de ter liberdade de escolha. Neste caso a lei é instrumento de

⁹² Diferente dos trabalhadores das instituições públicas e privadas que vêm a LGT como um documento que orienta as relações contratuais, a população que se encontra no trabalho informal não estabelece quaisquer relações entre a LGT e a sua atividade. O rendimento do trabalho de campo e do comércio informal da população (cultura de sobrevivência), situa-se abaixo, dos 1,3 dólares americano/dia, longe do discurso formal de relações de trabalho de que fala a LGT de Angola. Até finais do ano de 2018 o salário mínimo, na função pública, era aproximadamente de 21.000,00 Kwanzas (59,5358 euros).

dominação do mais forte sobre o mais fraco (sentido negativo da lei), isto é, um instrumento de opressão.

Se questiona até que ponto se pode falar em autonomia laboral quando as condições de trabalho são cortadas, o desemprego aumentado e a flexibilidade do tempo de serviço, de gestão e da estrutura empresarial se pauta em política de atendimento às necessidades de mercado? Ao condicionar as escolhas do trabalhador, este pode submeter-se a qualquer trabalho e com isso anular a sua liberdade de escolha. Os princípios da autonomia subentendem responsabilidades, mas também “oportunidades iguais para se atingirem os fins comuns; divisão de tarefas e sentido de trabalhos livremente estabelecidos; e elegibilidade e revogação dos cargos de direção” (Cattani, 2011: 59). O sentido de autonomia remete ainda à existência de trabalhadores em condições de associarem-se por via dos conselhos ou sindicatos, autodeterminar-se sem que tal signifique exclusão no espaço laboral.

Desde meados da década de 90, quando o governo angolano decidiu, afincadamente, alinhar-se à economia de mercado, vários aspetos novos e antigos revelaram-se de imediato, pondo em questão a coerência das opções políticas de democracia e de desenvolvimento social assente na economia de mercado. De forma sintética destacamos a seguir alguns pontos (desafios) chaves que se impuseram à Angola:

- a) A política económica do governo era até então, sob a filosofia marxista-leninista, centralizada e planificada. A concentração do poder decisório logo se tornou obstáculo ao novo modelo económico de mercado. Este requeria uma descentralização maior e capacidade de gestão financeira para lidar com várias instituições nacionais e internacionais como é o caso dos bancos. Para colmatar algumas lacunas de gestão financeira, entre outros, o FMI e o BM (Banco Mundial), desde 1988, tiveram presente, através da BIRD (Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento), com suas missões, cuja finalidade era conhecer melhor o funcionamento das políticas internas económicas e, possivelmente, assessorar, através de uma formação, os funcionários afetos a estrutura administrativa do Estado angolano. Em 1990 ficou evidente que era mesmo necessário ministrar cursos de curta duração e contínuos aos funcionários daquele país para levar avante o projeto de seu alinhamento a economia de mercado. Foi assim

que no começo dos anos 90, a *staff* do FMI passou a dar formação sobre contas nacionais, “contabilidade nacional”, “balanço de pagamentos”, dentre outros temas típicos da “economia ocidental”, para autoridades do governo de Angola” (Menezes, 2000:222). Patrocínio considerável vinha da ONU através do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Além do apoio financeiro também se enviava técnicos especialistas com a finalidade de reformular o sistema económico e legal angolano e “organizar a contabilidade pública” (Menezes, 2000:222).

- b) O alinhamento a economia de mercado implicava alterar o sistema financeiro, legal, como também significava aprender a lidar com novos parceiros privados, no âmbito nacional e internacional: privatização das estruturas empresariais até então sob tutela do Estado; abertura para a entrada do capital estrangeiro. A ausência de um empresariado nacional capaz de competir (do ponto de vista do conhecimento e da tecnologia) com o capital estrangeiro contribuiu para que se contratasse funcionários fora do território nacional.
- c) A concentração do poder que, desde 1975, se consolidou em Angola falou mais alto diante da pressão social política, o que levou a ajustar as novas políticas económicas à velha estrutura política apesar do discurso da democracia e de livre concorrência. A privatização seguiu os rumos, não de uma linha racional objetiva de livre concorrência e competência, mas de afinidades ideológicas e de proximidade (se não mesmo familiar ou regional). Tal procedimento tornou possível o nascimento de um empresariado nacional restrito, alinhado com o poder político e ideológico em vigor, cuja prática de funcionamento e relacionamento com o trabalhador nacional mantinha a relação anterior: submissão, lealdade ideológica e ocupação de posição secundária face a presença de profissionais estrangeiros. Não obstante existir casos pontuais de cargos administrativos formais sob responsabilidade dos nacionais, o empresariado estrangeiro acabaria por dominar o mercado interno na medida em que seu capital, tanto em termos de conhecimento, como tecnológico e profissional apresentava vantagens: domínio, funcionamento e inovação empresarial.

d) Dos três pontos anterior resultou, não a perda da autonomia do trabalhador, mas sim, no caso específico de Angola, a legitimação pela mesma razão do valor cardinal⁹³ da autonomia laboral, ou seja, perda do poder de escolha do trabalho profissional que só pode dar-se entre indivíduos livres, cuja formação profissional, técnica ou académica, por exemplo, esteja à altura de corresponder a lógica de concorrência leal de mercado. De 1975 a 1990 não ocorreu um salto qualitativo suficiente de “*know how*”, a nível nacional, que pudesse, a quanto da inserção de Angola na economia de mercado, autonomizar os trabalhadores da função pública e dos serviços informais como o comércio. A presença forte da dependência ideológica e formação maioritariamente teórica se tornaram entraves face ao novo contexto económico. Neste sentido a economia de mercado marca, não o início da perda da autonomia laboral, uma vez que esta não existia, mas sim a legitimação de mecanismos anteriormente implementados que agora servem para justificar o corte de autonomia laboral: Incompetência profissional; falta de conhecimento; falta de formação profissional adequada, entre outros.

O nascimento da economia de mercado em Angola e a flexibilização das relações de trabalho alteraram a maneira do trabalhador se representar e entender sua condição de trabalhador. Do foco coletivo do socialismo ao individual capitalista era necessário haver preparação profissional adequada (formação técnica e tecnológica) para garantir um possível trampolim profissional. É constante, em sistemas democráticos, reclamar-se o direito a liberdade, mas também o direito a ser responsável pela própria vida privada, pela própria sorte e escolhas. Neste sentido a existência de um governo como representante legal de todos não anula o lado privado de cada indivíduo. É assim que, a política da democracia, ao exigir que os indivíduos se submetam às próprias leis, admite também que sejam, ao mesmo tempo, responsáveis pelos seus destinos.

⁹³ Indica um conjunto de elementos que tornam possível a autonomia de um trabalhador: formação recebida, capacidade de articulação entre a teoria e a prática de modos a tornar possível o seu enquadramento na lógica laboral de mercado; condições de competição, em pé de igualdade; existência de diferentes opções de trabalho capaz de garantir ao trabalhador a escolha livre das condições de trabalho, entre outros.

7.4. Vitimização: jogo de interesses privados e condição laboral

Não basta olharmos apenas o trabalhador como a vítima das políticas económicas – de economia planificada socialista, ontem, e de economia de mercado, hoje –, pois aqueles que dirigem o aparelho do Estado angolano também fazem uso do discurso de vitimização (política de vitimização).

Diferente dos trabalhadores, a classe dirigente tem apelado em seus discursos para o seguinte: 1) se não houve, deste 1975 uma forte preparação profissional da classe trabalhadora tal deve-se a guerra. Esta aparece como elemento chave a explicar, até 2002, a condição da classe trabalhadora. Põe-se de parte aspetos de fundo como a luta desenfreada pelo poder, os interesses económicos, entre outros. Desta forma se inocenta os mentores da guerra por interesses pois, aquela passou a ser o sujeito que pratica a ação e, neste sentido, a culpada pela condição negativa da vida do trabalhador.

De 2002 a 2016 o discurso assumiu outro foco: agora está em mira, ora o próprio trabalhador – que por negligência não se formou o suficiente, profissionalmente, para estar em condições de competir com os outros profissionais (estrangeiros); ora se aponta a crise de petróleo e financeiro como sendo as causas do caos económico e, por que não, também social. Desta forma colocou-se de parte: a incapacidade governativa na gestão pública; o sistema alargado de corrupção e a acumulação primitiva de capital sem precedentes, dando origem a um empresariado nacional (restrito); a partidarização das iniciativas do empresariado nacional com foco na extração do petróleo e diamantes, pelo lucro elevado e rápido que proporciona.

Os aspetos, acima, podem constituir um conjunto de elementos que ajuda a perceber, em diferentes contextos políticos económicos e sociais, as diferentes formas de discursos que procuram justificar e legitimar a posição daqueles que, em algum momento da história, assumiram o poder em Angola, como também, através destes discursos, encontrar formas de sua manutenção e permanência ao poder, não obstante o aumento do descontentamento social.

Diferente dos quatro pontos tratados anteriormente (*cf. item 7.3*), como desafios para a mudança do sistema político e económico em Angola, se pode analisar o outro lado do discurso da vitimização, a exemplo da análise feita por Todorov (1999) em sua obra “*O homem desenraizado*”. O autor apresenta aspetos

interessante ao tratar do “declínio da autonomia” no contexto americano (EUA) – aspetos relacionados com o declínio da autonomia: “*vitimização, vinculação a um grupo, identidade e diferença, a comunidade das vítimas* (Todorov, 1999).

a) *Processo da vitimização* – uma das grandes lições que se pode tirar dos 40 anos de independência política de Angola é a da separação/isolamento dos indivíduos. O discurso de vítima proliferou-se tanto a ponto de fazer com que os indivíduos não assumam o seu próprio destino. Se busca explicações contextuais, sempre distantes do próprio sujeito, na mesma proporção que se pensa que a solução dos problemas está no além (no exterior do país) – é a comunidade de sujeitos “não-responsáveis” pela sua condição (Todorov, 1999:225). Há sempre a preocupação de encontrar os responsáveis, de preferência exteriores, por situações nossas de vida que não caminha bem (na vida privada ou pública). O contexto político económico e social é assim a fonte para buscar os argumentos das ações individuais e quiçá também coletivas. A arte de atribuir a culpa se tornou: do ponto de vista político, uma técnica que esconde as razões de fundo e escamoteia o verdadeiro interesse pelo poder político, dominação e acumulação do capital económico; do ponto de vista laboral, uma forma de justificar as práticas de trabalho pouco condizentes com a ética profissional (absentismo laboral, falta de responsabilidade profissional, prática laboral a base de favores monetários, entre outros). É um processo de inversão discursiva, comparado às motivações de lutas, na década de 60 e 70, pela independência – do ideal de heroísmo ao de vitimização, ora do colonialismo, ora da guerra, ora da crise económica, ora do sistema e nunca o contrário. Os 40 anos mostraram duas possibilidades: ou se deixar levar pelo discurso de vitimização, mantendo o espírito pacifista, ou elevar a cultura e dignidade nacional pela formação, educação e trabalho. A autonomia sem responsabilidade não existe e caso exista não coaduna com os ideais de liberdade em sistemas políticos de democracia. Em suma, “ver-se como livre de toda a responsabilidade diante de seu próprio destino é considerar-se sempre uma criança, um brinquedo nas mãos de forças infinitamente superiores” (Todorov, 1999:227). Precisamos passar da sociedade de vítimas para a sociedade de responsáveis autónomos e livres.

b) *Vincular-se a um grupo* – desde 1975 uma coisa ficou patente em Angola e tal se tem tornado claro, apesar de camuflado, com a inserção de Angola na economia de mercado: politicamente a vinculação dos indivíduos ao partido A, ou B ou C, a partir da sua localização geográfica e cultural, não era uma questão de escolha livre, mas sim do simples facto de ter nascido ou no Norte ou no Centro ou no Sul. De qualquer forma era um indicativo útil para a inclusão ou exclusão do indivíduo. A pertença ao grupo era uma questão de sobrevivência, mas também de perda de autonomia individual. O indivíduo cedia sua autonomia em benefício do grupo, fazia o que fazia, não porque o desejava, mas porque tal era benéfico para a comunidade. Sua vontade estava alienada ao grupo, a comunidade, ao Estado socialista. Estávamos diante da anulação do indivíduo ao mesmo tempo que se valorizava o grupo, a comunidade, o Estado socialista. Não havia greve do indivíduo pelas condições de trabalho, de salário ou escolhas livres do tipo de trabalho ou posto de trabalho (emprego). O enquadramento dos indivíduos dava-se mediante as necessidades da comunidade, do Estado e Partido-único. Compreendidas desta forma as relações sociais estabelecidas, se podia crer que indiretamente havia uma espécie de desresponsabilização do indivíduo a medida em que este não respondia por si em particular, mas sim em função do grupo – não cabia a este, como sujeito singular, decidir o que escolher, mas sim ao Estado, ao chefe. Neste sentido a pertença ou afilhamento ao grupo – afinidades políticas, ideológica, étnicas, e linguísticas – eram nada mais que uma forma do indivíduo se sentir seguro e protegido. De toda forma, ainda se tratava de um grupo que se impunha ao indivíduo e deixava poucas margens para uma decisão individual autónoma sem graves consequências de vida. Se pode lembra aqui do exemplo de estudantes angolanos que eram enviados para estudar em Cuba e URSS. Ao final do curso voltavam para Angola sem receberem os certificados ou diplomas por orientação do Estado – uma forma dos mesmos não se ausentar do país. Na década de 90, a política de vinculação ao grupo tornar-se-ia não apenas num mecanismo para identificar os indivíduos regionalmente, ou o seu vínculo político, mas também uma forma de aceitar ou não, enquadrar ou não o indivíduo ao posto de trabalho ou a promoção do mesmo. Tal prática constituir-se-ia mais tarde, numa das

razões do fracasso produtivo na gestão das instituições públicas pois se protelava o aspeto profissional, técnico e capacidade de trabalho, em benefício da pertença ideológico-política e regional. Apesar de ser uma prática que contraria a lógica de funcionamento de uma política económica de mercado que preza, para o seu sucesso, pela competência profissional, pode não corresponder aos ideais de democracia quando a questão é garantir maior autonomia e liberdade do indivíduo. A autonomia laboral viu-se assim anulada por um conjunto de fatores e práticas advindas das relações de poder e culturais que se construíram ao longo destes 40 anos de independência. Apesar do discurso da liberdade laboral, diversidade cultural, política, religiosa, continua a negação das diferenças (opção política) nas práticas socio-laborais de contratação e promoção. Portanto, a igualdade formal de direitos parece que não está a significar, em concreto, uma igualdade de facto em oportunidade. “Sempre haverá os mais fortes e os mais fracos, os mais ricos e os mais pobres, os mais belos e os mais feios; a igualdade política é a regra do jogo, não o seu resultado” (Todorov, 1999:228).

- c) *Identificação e diferenciação* – A delimitação dos espaços físicos e culturais, durante o período colonial tiveram uma lógica bem “mais clara”. A classificação feita determinava a *priori* os espaços em que cada um poderia frequentar e agir. Desde o nascimento as pessoas estavam orientadas, pela sua constituição biológica e cultural, a assumirem sua condição: de privilegiado ou não, de comando ou não, etc.; nascia camponês vivia como camponês e morria camponês; nascia escravo, vivia e morria como escravo, nascia livre, vivia e morria livre. As pessoas eram o que eram simplesmente porque assim eram, pois assim nasciam. A liberdade do indivíduo estava remetida a sua condição previamente determinada pela sociedade. Ultrapassado aquele período a identificação dos indivíduos passou da lógica antagónica branco/negro, colonizador/colonizado, civilizado/não civilizado, assimilado/não assimilado para a lógica de partido A ou B ou C (grupos ideológicos), identificação regional e as vezes linguística. Enquadrava-se os indivíduos tendo por referência a sua vinculação ideológica, de grupo ou regional. A partir de 1992, a política de identificação dos indivíduos se tornou

inviável face à pressão e mudança do cenário político nacional e internacional. Conviver com o diferente (democracia) se impôs como uma regra política extensível aos vários setores da estrutura social angolana.

Como conciliar autonomia, liberdade e diversidade política com os interesses de permanência e manutenção de um grupo detentor do poder? Numa sociedade democrática é possível notar que o conflito social tem na base a luta contra os privilégios atribuídos a um grupo, maior ou menor. O conflito aflora sempre que “favorecer grupos significa correr o risco de obstruir qualquer política eficaz, já que a sociedade se torna terreno de confronto entre interesses particulares em vez de ser local de busca de um interesse geral” (Todorov, 1999:232). De 2000 a 2016, os privilégios económicos e políticos têm estado na base das manifestações de confrontos sociais, essencialmente em Luanda. Apesar de ser reprimido militarmente, em Angola, é um exemplo de que uma parte, se não mesmo a maioria, se sente lesada diante dos privilégios que um determinado grupo cria para si, a partir da posição privilegiada que ocupa na estrutura do Estado. A política de democracia pode ver-se empobrecida quando os indivíduos são tratados e identificados a partir de uma questão de afinidade ideológica, pois tal inviabiliza a liberdade dos indivíduos e torna fictício o discurso da autonomia e liberdade. O “encorajamento dos grupos constitui terreno fértil sobre o qual se desenvolve o nacionalismo mais intolerante” (Todorov, 1999:233) e nestes casos a retórica da diferença mesmo pautando-se na valorização da pluralidade pode camuflar a inspiração à identidade e, portanto, a exclusão.

d) *Comunidade de vítimas* – um dos aspetos a considerar, na sociedade democrática, é que o afastamento dos valores democráticos está relacionado a renúncia individual ou de grupo à responsabilidade perante sua própria condição de vida e nestes casos o indivíduo coloca-se numa posição de vítima ao exigir dos demais “direitos” como forma de reparação da sua condição de vítima. É um papel vantajoso para quem está na condição de vítima, porém é uma condição que denota passividade; outro aspeto consiste em levar o indivíduo a desvalorizar sua identidade e compreender-se apenas como grupo (ideologia antagónica - ou A ou B ou C), determinando previamente suas vantagens ou desvantagens. A gravidade deste aspeto reside no facto de a escolha ao grupo A, B ou C não

partir de uma escolha livre e autónoma, mas sim depender dos elementos que condicionam e orientam, como que de forma “obrigatória, os indivíduos a escolherem pertencer ao grupo. Da combinação dos dois aspetos pode resultar na prática, por exemplo, a atual política de seleção e colocação dos indivíduos em postos de trabalhos através de critérios menos objetivos. É uma “política” subjacente às ações, funcionamento do sistema de governo, dos indivíduos. Pode não se manifestar por escrito, mas está presente como regra a seguir. É uma prática que contrasta com o discurso da democracia e da economia de mercado: a de que todos têm iguais direitos, liberdade e autonomia para iniciativas económicas, escolhas profissionais e laborais. O direito de um pequeno grupo acumular riqueza em detrimento de um número maior de indivíduos encontrou desta maneira sua justificação: a riqueza acumulada não é fruto de uma injustiça social, mas sim um direito conquistado face a política implementada e ao contexto económico de oportunidades.

A acumulação de capital pode ser assim uma forma de reparação de um mal de ontem (colonial): afinal, somos todos vítimas da exploração! No entanto, mostra a história que, quando a vítima assume o comando como forma de reparar a injustiça cometida ontem, ao fazê-lo na mesma proporção pode torna-se “carrasco” em relação aos seus atuais subordinados⁹⁴. A “atribuição de um novo privilégio, desta vez à antiga vítima, não repara, evidentemente, a injustiça do passado: ela mantém a estrutura da ofensa, contendo-se em mudar os atores” (Todorov, 1999:236). Se no tempo colonial os privilégios eram para colonizadores e não para assimilados hoje os privilégios são para nacionais, porém, diminutos em

⁹⁴ Diferente do que é conhecido como acumulação primitiva do capital, processo que antecedeu à produção capitalista, a desapropriação em Angola se deu tanto em relação a ocupação de terras antecedida da aprovação da lei de terra que coloca o Estado como proprietário, como também através da desarticulação das empresas públicas (privatização). Da noite para o dia muitos indivíduos viram-se desalojados ou desapropriados de suas terras em nome do “Estado” para se atender aos interesses privados. Outra forma de acumulação de capital, muito utilizadas em Angola, tem sido a inflação de lucros, a inflação monetária e a especulação de preços entre o valor formal praticado pelo banco e o informal, nas ruas, que pode chegar ao dobro do valor oficial. Por exemplo, enquanto no banco uma nota de 100EUR custa 26.196,71AOA, no mercado informal 100 EUR pode chegar a 51.000AOA, conforme dados de fevereiro de 2018, cf. observador.pt/2018/02/15/euros-e-dolares-com-preco-estabilizado-ha-duas-semanas-nas-ruas-de-luanda/). A escassez de determinados produtos importados contribui para maior especulação de preços ou ainda, através de mecanismos que visam impedir qualquer indivíduo praticar atividades comerciais com grande impacto sem que tenha aval por parte do sistema político governamental em vigor.

relação aos demais. Se contraria o discurso que justificou a luta pela independência ontem ao manter a estrutura de privilegiados.

A luta atual passou a ser a da manutenção de uma ordem, de uma política e ideologia fincada na defesa da estrutura de governo consolidado, ao mesmo que esta alimenta o ressentimento social e coloca os indivíduos num ciclo de luta e de violência e contra violência⁹⁵.

Em 1992, fase da realização das primeiras eleições presidenciais em Angola, afloraram as esperanças de que, finalmente, haveria em Angola mais autonomia, mais liberdade. A democracia seria, aos poucos, a oportunidade de colocar em prática o desenvolvimento sustentável nacional, e elevar as condições de vida social mediante o trabalho ao mesmo tempo que se levaria avante o processo de alinhamento das estruturas do Partido-Estado para um Estado de direito e democrático. Não obstante aquelas esperanças, tem predominado ainda em Angola os interesses de grupo empenhados na manutenção e reprodução da sua condição dominante.

Numa sociedade democrática a vinculação dos indivíduos a determinados grupos não equivale a anulação da autonomia individual. As instâncias de justiça são orientadas a agirem com isenção em relação a ideologia e interesse do grupo dominante. Diferente da sociedade democrática, na sociedade totalitária o “grupo dirigente (o Partido) exerce sua própria autonomia, mas aliena inteiramente a dos cidadãos comuns: o indivíduo vive na crença de uma punição proveniente do Estado onipresente” (Todorov, 1999:240). Nesta sociedade há uma constante anulação da autonomia do indivíduo reduzindo-o a um instrumento que executa as ordens emanadas a partir das instâncias superiores. Uma espécie de dependência contínua.

7.5. Ajustes à política laboral nacional (LGT)

Tem sido um grande desafio para Angola (governo), desde a década de 80, a conceção de políticas eficientes de trabalho que conseguissem conjugar os diferentes interesses nacionais (públicos) com os interesses individuais (privados)

⁹⁵ Repressão às manifestações sociais contra o sistema de privilégios económicos e políticos “institucionalizados”. Durante os anos de 2010 a 2017, em Angola, as manifestações realizadas tinham na base a luta por condições salariais, emprego, segurança, saúde, e liberdade política, direito a habitação digna, etc.

para, do ponto de vista económico, estabelecer o bem-estar-social – equilíbrio económico-social, ou seja, proporcionar à sociedade angolana, através do trabalho, menos desigualdade social.

Os ajustes feitos às políticas laborais, durante estes anos, mostraram que nem sempre estiveram motivadas por uma necessidade de maior justiça laboral. Da política laboral socialista à política laboral capitalista os interesses nacionais andaram a reboque dos interesses de grupo. Estes tiveram o seu auge (até 2017) com a implementação da economia de mercado e privatização de empresas públicas que possibilitou, em pouco tempo, a acumulação primitiva do capital. Com a atual medida política de repatriamento de capitais⁹⁶ para Angola, todos aqueles que puderam acumular riqueza no exterior vêm-se livres de qualquer perseguição da justiça ao trazer, de volta, para Angola o seu capital. Desta forma se legitima a fortuna acumulada em momentos em que prevaleceu a lei do mais forte e de pertença.

Em processos de ajustes à lei de trabalho, se tem em conta o papel do Estado que por meio da lei constrange pondo um sobre o outro (trabalho e empregador) numa relação de trabalho, por exemplo, ao mesmo tempo que se coloca em condições de julgar e castigar (através do direito, do tribunal e prisão) quem transgredir a lei, também tem o papel de intermediar a relação entre o trabalho (empregado) e o capital (empregador – privado ou público). As expectativas construídas em torno do posicionamento do Estado consideram o estabelecimento de uma justiça laboral que tendo por referência o equilíbrio de interesses entre os envolvidos numa relação contratual de trabalho (satisfação). Todavia, no contexto angolano, tem sido difícil encontrar um equilíbrio quando o interesse do capital se sobrepõe a justiça laboral pondo em segundo plano o trabalhador ou ainda quando aqueles que agem em nome do Estado, representam em simultâneo os interesses do capital.

⁹⁶ Foi aprovado pelo governo angolano (Parlamento) a lei para o repatriamento de capitais, 07 de fevereiro de 2018. Independentemente dos prazos e critérios que aquela lei aponta, interessa, do ponto de vista sociológico, perceber o lado oculto daquela medida. A legalização da ilegalidade por via de uma medida política, “perdão”, que pode ser também interpretada como “auto perdão”. Portanto uma forma de legitimação da fortuna acumulada “ilegalmente” e com isso gerar um grupo de empresários nacionais. cf. <http://www.dw.com/pt-002/angola-parlamento-aprova-propostas-sobre-repatriamento-de-capitais/a-42697441>

Do ponto de vista histórico podemos caracterizar a relação jurídico-laboral em quatro fases: A primeira – remonta ao período anterior a independência. Tem como referência o “Diploma Legislativo n.º 2827” de 1957, sobre o “Estatuto do Trabalho em Angola⁹⁷”. Este vigorou até 1980 com os devidos ajustes e enquadramentos depois de 1975. O trabalho como direito de todos foi consagrado na primeira constituição de 1975 em seu artigo 26. Mantiveram, com os devidos ajustes legais, a união de trabalhadores (UNTA-CE) fundada em 1960 e o “Tribunal de Trabalho da Comarca de Luanda (1959) criado através do “Decreto-lei n.º.42383 – de 13 de julho de 1959” e os tribunais de trabalho das Comarcas de Huambo e Benguela criados através do “Decreto-lei n.º 46402, de 22 de junho de 1965”.

A segunda (1981 a 1990) – marcada fundamentalmente pela economia centralizada e política socialista da época, corresponde ao período em que funcionou a primeira Lei Geral de Trabalho – Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto, depois da independência (11 de novembro de 1975), na qual se unifica o tratamento dado a trabalhadores especializados do sector público e rural. Em 1990 aquela lei foi “reforçada” com o “Decreto executivo n.º 30/90 de 6 de outubro e o Despacho n.º 74/90 de 15 de dezembro” (Diário da República I Série, n.º 31, 1991:453).

Até 1990 predominou a relação jurídico-laboral que dava preferência ao contrato por tempo indeterminado como se nota no art.º 4, alínea 1 do Decreto 16/84, “os contratos de trabalho serão em regra, celebrados por tempo indeterminado”. A rescisão de contrato ocorria naqueles casos em que o trabalhador não conseguia adequar-se ao trabalho, durante o tempo de experiência, e por conta disso era afastado do posto de serviço. Segundo o art.º 3, alínea 4 do Decreto 16/84 não poderia ser superior a “75 dias para operários ou trabalhadores da administração ou serviços, 90 dias para técnico básico, médio ou superior” (Decreto, n.º 16/84).

O contrato por tempo determinado aplicava-se naqueles casos em que, a tarefa que constituía o objeto do contrato de trabalho, não aconselhava a continuidade do quadro na empresa. Tal incluía atividade de natureza temporária, nos casos de substituição do trabalhador, trabalho de carácter sazonal ou cíclico. (art.º 6, Decreto n.º 16/84).

⁹⁷ Boletim Oficial de Angola, I Série – n.º 23, quarta-feira, 5 de julho de 1957.

A terceira, caracterizada pelo fim do “socialismo”⁹⁸ – corresponde a fase do enquadramento de Angola à política multipartidária e fim do Partido-único. Em relação ao trabalho o Estado realizou alterações, do ponto de vista jurídico-laboral, aprovando o Decreto n.º 32/91, de 26 de julho de 1991. Aquele decreto marcou a mudança da política de trabalho e o enquadramento de Angola à economia de mercado. Aparece pela primeira vez, claramente, a “extinção da relação jurídico-laboral por via do despedimento coletivo” (art.º 1 do Decreto n.º 32/91) fruto das políticas de reorganização e redimensionamento económico e empresarial.

A quarta – corresponde ao período que vai de 2000 aos dias atuais, caracterizada fundamentalmente pela flexibilização laboral expressa legalmente através da Lei Geral do Trabalho (LGT), Lei n.º 2/00 de 11 de fevereiro, revogada em 2015 pela Lei n.º 07/15, atualmente em vigor. Esta responde, ainda mais, às necessidades da flexibilização laboral e profissional e aos interesses do mercado. A forma como é tratada a relação contratual – extinção do contrato laboral permanente, a questão dos ordenados, os direitos económicos do trabalhador, entre outros aspetos –, permite compreender o real enquadramento da política laboral angolana a plena flexibilização do trabalho profissional. A “liberdade

⁹⁸ A adoção da política socialista em Angola resulta da conveniência política e do próprio contexto social dos anos 60 e 70. A luta pelo fim da colonização portuguesa, a necessidade da obtenção da independência nacional, e as formas de alianças e apoio político-militar daquela época contribuíram para a instalação do “socialismo”. Há que considerar, no entanto alguns aspetos fundamentais desta filosofia que parece estar na base da adoção do mesmo. Ele parte da crítica à sociedade cuja economia assenta na propriedade privada para defender o seguinte: a) os bens produzidos deveriam repartir-se independentemente dos méritos individuais ou de grupos; b) uma vez que todos os homens são, por natureza, iguais não se justifica que os bens produzidos e os serviços sejam repartidos de modo diferenciado. Historicamente foi no século XVI, com o início da formulação dos sistemas políticos (Tomás Morus, 1478-1535 com a obra intitulada “*Utopia*” publicada em 1516), que surge a ideia segundo a qual a propriedade privada deveria ser abolida. Com o passar dos anos, século XVIII, outros autores como Meslier, Mably, e Morelly continuaram a desenvolver o pensamento político que daria origem ao socialismo. Mantendo o pensamento de que os homens teriam as mesmas necessidades e nesse sentido não deveria haver diferenciação – educação, alimentação, entre outros aspetos. O socialismo teve outro grande impulso no século XIX com autores como Henri de Saint-Simon (1760-1825), Charles Owen (1711-1858) que em comum propõe: a) a necessária organização coletiva da produção e consumo; b) uma vez que a fonte de satisfação dos indivíduos está ligada ao trabalho livre por eles realizados, a garantia da sociedade deveria passar pela existência das condições sociais; c) a necessidade contínua de “fazer desaparecer os antagonismos sociais, incluindo o existente entre trabalho manual e trabalho intelectual” (Auroux e Well, 1997:404). O século XIX e primeira metade do século XX viriam conhecer outros contornos do socialismo com as críticas de Engels ao anterior socialismo que denominava “socialismo utópico” para em sua substituição propor o “socialismo científico” de Marx. Diferente dos anteriores, o que Marx designa como “sociedade comunista” assenta na ideia de que “a verdadeira justiça, quer dizer, a igualdade social, só seria realizada quando os bens forem repartidos segundo o princípio: *a cada um segundo as suas necessidades*” (Auroux e Well, 1997:405). Esta seria, ao final das contas, uma sociedade sem classes e sem Estado

contratual”, entre o trabalhador e a entidade empregadora, aparece como elemento chave a explicar esta nova conceção das relações laborais contratuais.

De forma geral a Lei n.º 07/15 reduz os benefícios aos trabalhadores, razão pela qual foi alvo de muitas críticas nos primeiros meses da sua entrada em vigor:

a) *Relação contratual* – entre a empresa e o trabalhador, as maiores vantagens recaem para a empresa, e coloca o trabalhador no lado desprovido de vantagens, “mais fraco”. Apesar da forte campanha política feita em torno da lei, de que esta poderia garantir maior desenvolvimento económico de Angola, o que de facto aquela lei promove e garante são as garantias (maior possibilidade) de lucros e poder da entidade empregadora em questões de rescisão de contrato. Diferente da anterior a atual orienta que o contrato escrito é fundamentalmente obrigatório quando se trata de trabalhadores estrangeiro enquanto os demais (nacionais) em se tratando de trabalho por tempo determinado (contrato a termo certo ou incerto, por tempo determinado ou indeterminado deverá assumir a forma como as duas partes (trabalhador e empregador) acordarem. Em síntese caberá as duas partes colocar por escrito o contrato conforme exigência do trabalhador. Outra grande vantagem para a entidade empregadora está no facto da nova lei colocar nas mãos desta o poder de determinar, sem necessidade de invocar as razões que o levam a isso, o contrato por tempo determinado.

b) *Duração do contrato de trabalho* – enquanto para as grandes empresas esta aponta um teto máximo de cinco (5) anos, superando a anterior que indicava três (3) anos, para pequenas, médias e microempresas (PME’s) a nova lei coloca um teto máximo de dez (10) anos. A partir do momento em que o trabalho ultrapassa o tempo máximo estabelecido, o contrato passa a ter o carácter definitivo, ou seja, por tempo indeterminado. Tratando-se de rescisão do contrato (a partir do quarto mês de serviço), cabe a empresa, se assim o desejar, comunicar com uma antecedência de 15 dias (aviso prévio) e se for o trabalhador, o prazo de antecedência é de 30 dias. Nos casos em que o empregador demite sem prévio aviso apenas paga o equivalente aos 15 dias uteis de aviso prévio sem, no entanto, estar

obrigado a renovar o contrato do trabalhador lesado. Na prática o poder está com a entidade empregadora que, dependendo dos interesses em jogo, pode a qualquer momento despedir determinado número de trabalhadores, sem prévio aviso. Nos casos em que o trabalhador, durante o seu tempo de trabalho, obtém uma formação de aperfeiçoamento profissional, a permanência numa empresa é de um ano obrigatório e, tratando-se de uma formação superior, o prazo de permanência obrigatória é de três anos. A validade deste requisito passa pela existência, por escrito, das condições estabelecidas a quanto da formação do trabalhador.

c) *Medidas disciplinares* – há ligeiras alterações: se procurou suprimir a despromoção temporária e, dependendo do caso, a transferência de um local de trabalho para outro. Mas também se aplicaram medidas como a redução temporária do salário, acompanhado ou não das admoestações que vão dos simples aos registados ou, em casos mais graves o despedimento imediato do trabalhador. Em casos de abuso de poder, por parte da entidade empregadora, esta deverá indemnizar o trabalhador (depois deste recorrer), com um valor igual a cinco vezes o salário de base auferido pelo trabalhador.

d) *Em casos de doença por parte do trabalhador* – as médias e grandes empresas deverão pagar 100% do valor por um período de dois meses. Caso se prolongue por mais de dois meses, a partir do terceiro o pagamento passa a ser de 50% do salário auferido, podendo prolongar até um prazo máximo de 12 meses. Diferente das grandes e médias empresas, para as micros e pequenas empresas a lei trás alguma novidade: tratando-se de doença a remuneração é de apenas 50% do salário base auferido pelo trabalhador por um tempo não superior a três meses. Nos casos em que a doença se prolonga o trabalhador perde de imediato o contrato de trabalho assinado, ou seja, caduca o contrato laboral.

Os ajustes às políticas laborais tiveram seu impacto sobre as relações contratuais no ensino superior privado⁹⁹ por diferentes razões: a) estas instituições

⁹⁹ O surgimento do ensino superior privado em Angola está associado às mudanças do contexto político e económico, mais do que resultado de um processo planificado e estratégico do governo.

nasceram num contexto económico e empresarial que prometia vantagens lucrativas, aderindo a flexibilidade, nas relações de trabalho, na contratação docente, na gestão e em recursos humanos; b) se tratava de um momento em que havia ausência considerável de regulamentos que pudessem orientar as atividades do ensino superior privado (processo de legalização, gestão, controlo, fiscalização, normas de funcionamento institucional e de cursos, condições necessárias para abertura e reconhecimento da instituição e dos cursos, critérios de avaliação institucional e de cursos aprovados, etc.). Da ausência de normas orientadoras eficientes resultou que cada instituição estabelecesse relações contratuais de acordos aos seus interesses; c) o ensino superior privado surge como produto do investimento privado, na lógica empresarial e de oportunidade de negócio, embora o discurso orientador tenha sido o de formar profissionais de nível superior, esta intenção, as vezes tem sido protelada pela necessidade de encontrar maiores vantagens lucrativas. Tal é o caso da preocupação em ter salas com capacidade de 80 ou mais alunos como forma de rentabilizar a atividade docente (custos), e de preferir estabelecer contrato com base ao valor hora/aula¹⁰⁰, impedindo assim quaisquer custos á instituição fora da atividade de ensino.

7.6. Conclusão

A análise das políticas e relações de trabalho constitui, de facto, um ponto-chave para a compreensão do estado social económico de Angola. Desde os anos 60, os discursos políticos, de luta por um país autónomo e livre, apontaram a questão do trabalho como elemento crucial ao desenvolvimento humano. Não obstante, existir considerável antagonismo entre a prática (ação) política governamental e os interesses individuais/grupos, hoje. Estes ao sobrepor-se aos nacionais (Estado) possibilitaram o crescimento social desigual – cultural,

A abertura ao mercado (entrada do capital estrangeiro privado) contribuiu para que sectores como o ensino superior contassem com a participação privada. Tal como no sector empresarial ou de negócios, construir uma universidade privada no final da década de 90 e início de 2000 parecia, para muitos, um negócio rentável. A procura por este nível de ensino atraiu o interesse daqueles cujas condições económicas e posição política e social favoreciam a abertura de uma instituição superior. A concentração foi maior nas cidades (Luanda, Benguela, Huambo e Lubango) cuja população apresentava condições financeiras favoráveis para custeio dos estudos.

¹⁰⁰ As relações de trabalho que se consolidaram nas universidades privadas são relações temporárias cujos contratos vão de um semestre a um ano letivo, não obstante existir docentes que trabalham sem contrato formal. Os contratos por mais de um ano, renováveis, se destinam àqueles que exercem funções administrativas.

económico e social. Pestana (2005) e Rocha (2005) defendem que a desigualdade social em Angola resulta da acumulação económica por parte um pequeno grupo de cidadãos em detrimento da maioria, cujas condições são cada vez mais precárias.

A consolidação de uma política de Estado (estrutura de Estado) a serviço do privado, indivíduo/grupo foi uma das principais razões que levou a alteração paulatina das regras de enquadramento dos indivíduos ao sistema de trabalho como também a disseminar uma economia de mercado que neutraliza, por diferentes mecanismos, as possibilidades de organização do trabalho mais inclusivo, uma vez que se prefere negociar individualmente a relação de trabalho e, desta forma, captar para o sistema aqueles que de facto interessam tanto para ascender a determinados postos de trabalho como, do ponto de vista político assumir responsabilidades públicas.

Caberia então as instâncias responsáveis em defender os interesses gerais da sociedade e não apenas os interesses de um grupo particular, entenderem que nem todas as políticas apresentadas com boas intenções desencadeiam ações positivas à sociedade; perceber que não é tão-somente da camada baixa onde nasce movimentos que colocam em causa a paz em Angola. As políticas, impregnadas nos interesses de grupo, que colocam em causa os princípios de uma sociedade democrática, podem ter origem nas instâncias superiores.

Com base nas análises feitas até aqui pensamos estar em condições de prosseguir, na terceira parte, com a investigação de campo (trabalho docente colaborador em Angola), e poder contribuir no conhecimento das práticas de relações de trabalho consolidadas nas IES privadas e as condições, direitos e garantias de segurança que este tipo de trabalho apresenta. Procuraremos distinguir a relação laboral docente do ensino superior privado do docente da instituição superior pública para maior objetividade do estudo. A flexibilização da relação laboral e contratual tem maior incidência sobre o trabalho docente nas instituições privadas (docente colaborador). Nas IES públicas a relação contratual temporária ocorre em aulas dadas no período noturno, pois, os estudantes daquele período pagam as propinas, tal como nas instituições privadas, com ligeira diferença no valor.

8 – Docentes das IES privadas: caracterização geral

8.1. Introdução

No presente capítulo se faz a caracterização geral dos dados obtidos, através das tabelas e gráficos de frequências obtidas recorrendo ao programa estatístico (SPSS). A investigação de campo consistiu nas entrevistas e administração direta de questionários aos docentes que lecionam nas IES privadas angolanas. O capítulo está estruturado da seguinte maneira: 8.1. Introdução; 8.2. Caracterização – subdividido em 8.2.1. Género e ano de nascimento, 8.2.2. Estado civil e nacionalidade, 8.2.3. Grau académico, instituição e país de formação; 8.3. Fatores de distribuição e escolhas de disciplinas por lecionar; 8.4. Anos de trabalho nas IES e preparação pedagógica; 8.5. Dedicção a investigação científica; 8.6. Conclusão.

O estudo realizou-se nas cidades de Luanda, Benguela, Huambo e Lubango, de julho a outubro de 2016. Inicialmente foram realizados os contactos às IES privadas, através de cartas solicitando às direções das respetivas instituições no sentido de viabilizarem o estudo, entrevista e aplicação do questionário aos docentes. Em alguns casos foi necessário marcar audiência para explicar, detalhadamente, quais eram as razões que nos levaram a querer realizar trabalho de investigação naquela IES. Não foi possível obter, em várias IES, uma boa receção – não permitiram que se fizesse estudos. Compreendemos que tal comportamento pode resultar do próprio ambiente social de Angola – desconfiança e um olhar estranho sobre quem realiza trabalho de investigação.

Na cidade de Lubango e Huambo fomos questionados várias vezes por que da escolha daquela instituição e que tratamento faríamos dos dados; fomos questionados se tínhamos algum vínculo político/partidário em Angola e/ou se fazíamos parte de alguma organização não-governamental; fomos também levados a explicar se se tratava de um estudo financiado por alguma organização não governamental. Apesar de apresentarmos vários esclarecimentos e credenciais – carta do orientador, documentos comprovativos de matrícula e frequência ao programa de doutoramento, documento de identificação como professor do ISCED

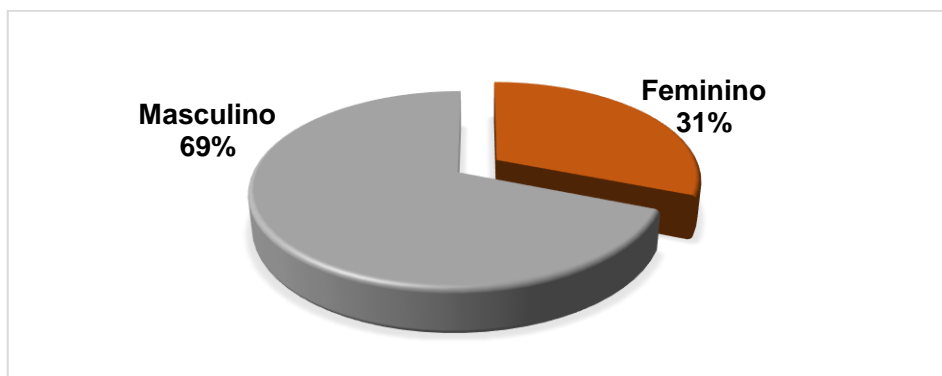
de Luanda, houve instituições que não permitiram a realização do estudo em suas instalações: umas de forma direta responderam que não era permitido a realização de trabalho naquela IES, outras responderam de forma indireta (não dizer sim ou não, mas apenas se pede para aguardar a autorização, até que o investigador desista), próprio do contexto angolano.

8.2. Caracterização

8.2.1. Género e ano de nascimento

Do total de docentes (526) que responderam aos questionários, destacam-se os de sexo masculino com 69% enquanto o feminino totaliza 31%.

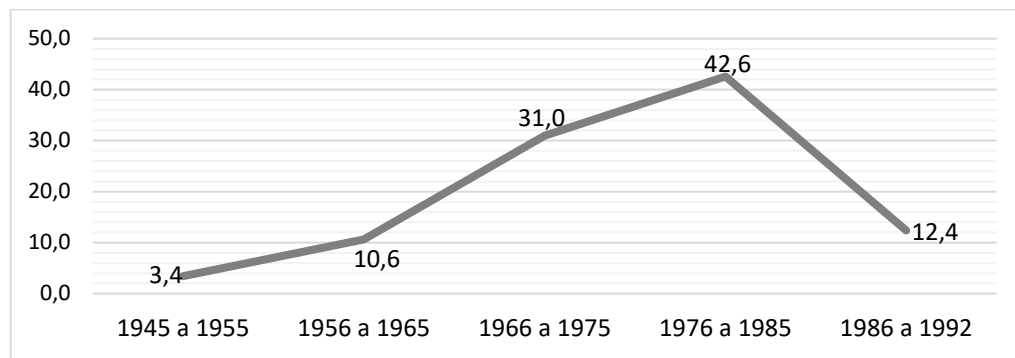
Gráfico 2: Género



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Ao analisar por ano de nascimento, os estudos mostraram que os docentes que responderam a este item nasceram entre os anos de 1945 a 1992, e destes destacam-se aqueles que nasceram nos anos de 1978 (6,8%); 1977 (5,9%) e 1980 (5,5%). Ao agrupar e subdividir as idades em intervalos de 5, se verificou que a maioria dos docentes nasceram entre os anos de 1976 a 1985 (42,6%) e em segundo lugar estão aqueles que nasceram entre os anos de 1966 a 1975 (31%). Os que menos se destacam são os docentes que nasceram entre 1945 e a 1955 (3,4%).

Gráfico 3: Época de nascimento



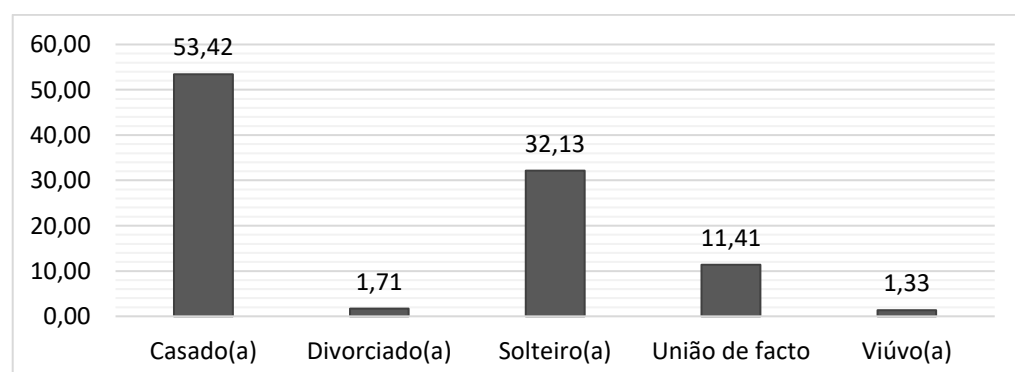
Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os resultados da investigação mostram que os docentes que lecionam nas IES privadas são, maioritariamente, jovens cujas idades variam entre 25 a 45 anos. Também permitem afirmar que a flexibilidade de trabalho e contratual é uma relação laboral que envolve indivíduos com idade ativa em condições de combinar diferentes trabalhos profissionais. Tal permite perceber porque é que 69,8% (de 526) de docentes responderam que mesmo tendo outra oportunidade profissional preferem conciliar o horário para não deixar de dar aulas nas IES privadas (Cap.10).

8.2.2. Estado civil e nacionalidade

Analisando o estado civil de docentes que responderam ao questionário verifica-se que 54% são casados(as), enquanto uma percentagem menor recai para os docentes que se encontram na condição de divorciado(a) com 1%. Os docentes divorciados(as) representam 2%, os que vivem em união de facto representam 11% e os solteiros(as) 32%.

Gráfico 4: Estado civil

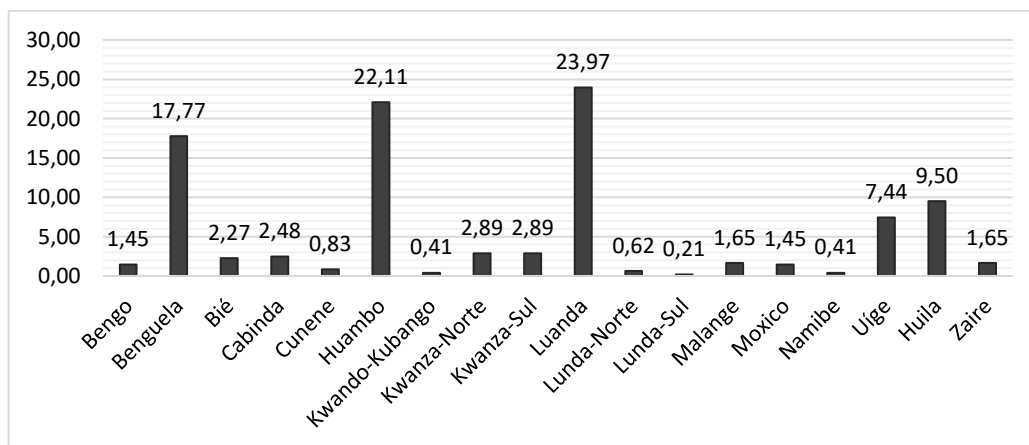


Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Em relação a nacionalidade, o estudo mostra que os docentes nacionais são a maioria, 92% de 526, em relação aos estrangeiros, 8% de 526. O ano 2016 coincide com a fase da crise financeira angolana. Pensamos que o reduzido número de docentes estrangeiros nas IES privadas está relacionado à crise financeira – impossibilidade de repatriar seus salários aos países de origem, aumento da inflação monetária, dificuldade em obter a moeda estrangeira a partir dos bancos. Diferente de 2016, até 2014 a presença de docentes estrangeiros era maior: havia facilidades para a troca (câmbio), da moeda local (Kz) para o dólar americano ou euro; em determinadas IES ainda era possível auferir salários na moeda estrangeira (USD). Com crise deu-se uma redução considerável de docentes estrangeiro nas IES privadas; os salários auferidos (valor hora/aula) perderam valor numa ordem 50% a 60%, por exemplo de Kz4.000,00 em 2010 que correspondia a um pouco mais de EU40,00, hora/aula (docente com mestrado), para Kz4.000,00 em 2016 um pouco menos de EU20,00.

Quanto a distribuição de docentes nacionais, por províncias (local de nascimento), o estudo mostra o seguinte: dos 484¹⁰¹ docentes que responderam ao item se destacam as províncias de Luanda (23,97%); Huambo (22,11%); Benguela (17,77%). A província que aparece com menor número de docentes é a Lunda Sul (0,21%).

Gráfico 5: Docentes nacionais por província de nascimento

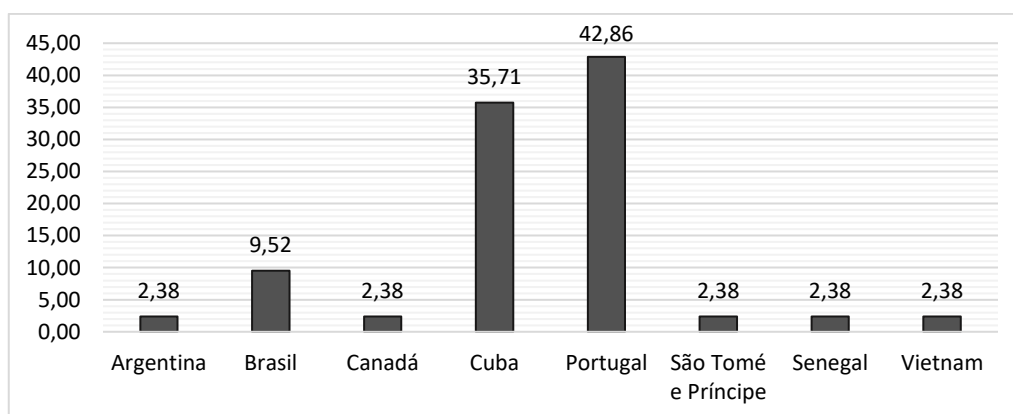


Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

¹⁰¹ Tenha-se em consideração que, dos 526 docentes que responderam ao questionário, 42 são estrangeiros.

Ao fazer a comparação de docentes estrangeiros que responderam ao item (42), por país de proveniência, o estudo mostra que no universo de 526 docentes: primeiro está Portugal (3,4%); em segundo lugar a Cuba (2,9%); em terceiro lugar o Brasil (0,8). Os demais países (Vietnam, Senegal, São Tomé e Príncipe, Canadá e Argentina) apresentam apenas um docente por país, ou seja, juntos somam 1% do universo total de docentes inquiridos.

Gráfico 6: Docentes estrangeiros por país de origem



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

8.2.3. Grau acadêmico, instituição e país de formação

Estudos da área de educação¹⁰² consideram que a profissionalização do trabalho docente está relacionada à instituição e formação obtida (nível acadêmico), mas também às políticas nacionais que orientam a formação, o enquadramento e a atuação profissional. A profissionalização está relacionada às possibilidades de efetivação da autonomia docente (conhecimento e capacidade intelectual) e pode ser “uma saída defensiva dos trabalhadores da educação aos processos de perda da autonomia no seu trabalho e de desqualificação” (Oliveira, 2004:1133).

Com base neste pensamento procuramos conhecer o grau acadêmico de docentes que atuam nas IES privadas, as instituições e os países em que obtiveram a formação. O estudo mostra o seguinte: dos 526 se destacam em primeiro lugar os docentes com grau acadêmico de licenciado (48,67%); em segundo lugar estão

¹⁰² cf. Souza; Magalhães (Org) (2016) *Formação, profissionalização e trabalho docente: em defesa da qualidade social da educação*. Campinas, SP: Mercado de Letras.

os docentes com grau académico de mestre (45,06%); em terceiro estão os docentes com o grau de doutor (6,27%).

Tabela 7: Grau académico

		Frequência	%
Válido	Doutoramento	33	6,27
	Mestrado	237	45,06
	Licenciatura	256	48,67
	Total	526	100,00

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os dados da investigação (2016), mostram uma situação que contrasta com o discurso oficial (política de contratação e enquadramento docente). Já em 2009 se orientavam as IES a contratarem docentes com grau académico adequado (mínimo mestrado) para lecionarem no ensino superior. A lei nº.17/16 (LBSEE, Lei da Base do Sistema de Educação e Ensino) também diz, no art.º 73, que as IES devem contar com mestres e doutores no processo de ensino e investigação. O Jornal de Angola, na sua página “Opinião” em 2009, publicou, em replica ao discurso do então secretário de Estado para área do Ensino Superior, feito um dia antes na UPRA (Universidade Privada de Angola) que a expansão da rede das IES “deve ser acompanhada por um aumento da qualidade do corpo docente que leciona nas diferentes universidades do país a fim de que os quadros que nelas são formados possam resolver os complexos problemas da sociedade” (Jornal de Angola, 24/09/2009:6 - opinião¹⁰³).

Entendemos que a contratação, de um número de professores licenciados, está relacionada não só a questão, continuamente apresentada como causa – falta de docentes com mestrado ou doutoramento –, mas também está em causa o custo (valor a ser pago por hora/aula) aos docentes com maior grau académico. Os docentes licenciados representam menos custos comparado aos docentes com grau académico de doutor. Por exemplo, um doutor auferirá entre Kz 5.000,00 a Kz 6500,00, por hora/aula, enquanto que licenciado recebe entre Kz3.000,00 a Kz3500,00, por hora aula.

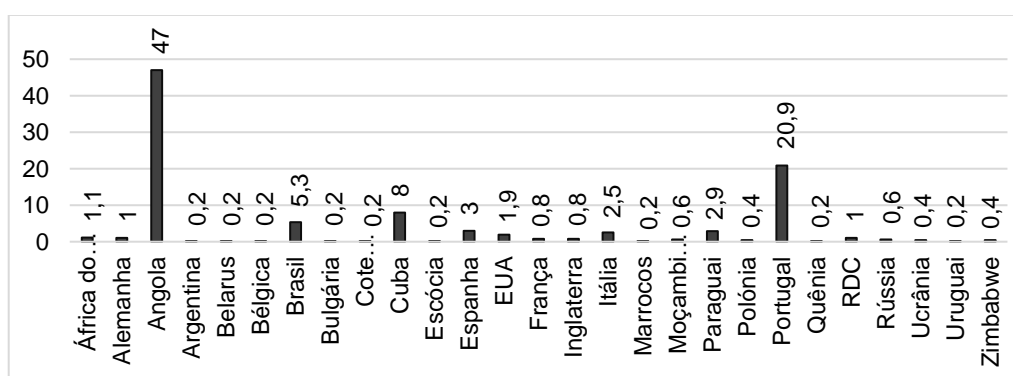
¹⁰³ cf.: http://jornaldeangola.sapo.ao/opiniaio/editorial/o_ensino_superior

Se em 2009 já era assente a ideia de que os critérios utilizados no processo de “recrutamento de professores universitários para as instituições de ensino público e privado devem dar prioridade à excelência, de modo a que tenhamos bons professores a lecionar” (Jornal de Angola, 24/09/2009:6 - opinião), com passar do tempo, os resultados do inquérito continuam a apontar para uma presença maior, no computo geral, no ensino superior angolano.

No que diz respeito a universidade em que o docente obteve o seu grau académico, a investigação feita mostra o seguinte: dos 526 docentes que responderam, 63,1% obtiveram a formação nas IES públicas, enquanto 36,9% obtiveram nas IES privadas. Para o contexto angolano tal se explica pelo seguinte: a) até finais da década de 90, todos os formados em Angola eram provenientes da universidade pública (não havia instituições privadas). Não obstante existirem profissionais que tenham obtido sua formação em uma universidade privada no estrangeiro; b) as universidades privadas angolanas começaram a lançar para o mercado de trabalho seus formandos praticamente a partir do ano de 2005.

Quanto ao local de formação (país em que o docente obteve a sua formação), o estudo mostra o seguinte: em primeiro lugar aparece Angola com 47,0%; em segundo lugar está Portugal com 20,9%; em terceira está a Cuba com 8,0%; finalmente em quarto o Brasil com 5,3%. Os demais países mencionados no estudo têm percentagens que variam entre 0,2% a 3,0% e totalizam 18,8%.

Gráfico 7: País em que obteve o grau académico (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

8.3. Fatores de distribuição e escolha de disciplinas por lecionar

A condição de docente colaborador, por norma, obriga a que todos os semestres ou ano letivo, o candidato a docência procure junto das IES

(coordenação de curso) saber quais os cursos e as disciplinas que serão oferecidos. É um processo complexo uma vez que dependendo da área de formação e da disciplina que o docente deseja lecionar pode ser oferecido naquele semestre. E quando tal acontece, o docente ou procura outra IES em que seja possível seu enquadramento ou espera outra oportunidade, ou ainda ajustar-se às disciplinas oferecidas, optando por disciplinas mais próximas ao seu campo de domínio.

O questionário administrado faz referência a quatro aspectos a partir dos quais procuramos saber como se dá o processo da atribuição das disciplinas aos docentes, no início de cada semestre. A pesquisa mostrou que maioritariamente a distribuição depende em primeiro lugar, não tanto da disponibilidade do professor ou da coordenação por si só ou ainda da possível negociação entre docente e coordenação, depende sim *do jogo de influências que se dá entre o professor e a coordenação* (53,4%).

Tabela 8: Atribuição de horas/aulas aos docentes depende

		Frequência	%
1. Da coordenação do curso	Sim	253	48,1
	Não	273	51,9
	Total (n)	526	100,0
2. Da disponibilidade do professor	Sim	261	49,6
	Não	265	50,4
	Total (n)	526	100,0
3. Da negociação entre o professor e a coordenação do curso	Sim	208	39,5
	Não	318	60,5
	Total (n)	526	100,0
4. Do jogo de influências que se dá entre o professor e a coordenação	Sim	281	53,4
	Não	245	46,6
	Total (n)	526	100,0

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

O jogo de influência que se dá entre docentes e coordenação permite compreender porque razão, os docentes colaboradores dificilmente têm a certeza de qual será o total de horas ou disciplinas a ter no próximo semestre. O jogo de influência consolida um conjunto de práticas menos objetivas e racionais. Dependendo do jogo de influências obriga a estar numa condição de suspensão, de vulnerabilidade, de incerteza constante pois, a qualquer momento o docente pode

ser despedido ou ver sua carga horária reduzida, não a partir de uma avaliação de desempenho feita pela instituição, mas simplesmente resultar do facto de um outro docente mais próximo ser privilegiado em seu detrimento (seja por influência familiar, de amizade, entre outros). Neste sentido se poderia questionar em que medida tal prática não contraria o rigor, a objetividade acadêmica e o profissionalismo docente.

O estudo também levou a compreender quais os fatores que determinam a escolha das disciplinas, por parte dos docentes, nas IESPr. Os docentes poderiam mencionar até três fatores por ordem de prioridade. Feitas as análises a investigação mostrou que o primeiro fator a ter em conta é o “disciplina com maior domínio” (54,6%).

Tabela 9: 1º Fator que determinou a escolha da(s) disciplina(s)

		Frequência	%
Válido	Disciplina com maior aproveitamento durante a formação	12	2,3
	Disciplina com maior domínio	287	54,6
	Disciplina disponível, atribuída, para não ficar sem aulas	17	3,2
	Disciplina que corresponde a área de formação	205	39,0
	Disciplina teórica e de fácil tratamento nas aulas	5	1,0
Total		526	100,0

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

O segundo fator mais apontado pelos docentes diz respeito a disciplina que corresponde a área de formação (36,4%).

Tabela 10: 2º Fator que determinou a escolha da(s) disciplina(s)

		Frequência	% válida
Válido	Disciplina com maior aproveitamento durante a formação	114	21,7
	Disciplina com maior domínio	186	35,4
	Disciplina disponível, atribuída, para não ficar sem aulas	25	4,8
	Disciplina que corresponde a área de formação	191	36,4
	Disciplina teórica e de fácil tratamento nas aulas	9	1,7
	Total (n)	525	100,0
Omissos	Sistema	1	
Total		526	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

O terceiro fator que determina a escolha da disciplina é a disciplina com maior aproveitamento durante a formação (36,7%).

Tabela 11: 3º Fator que determinou a escolha da(s) disciplina(s)

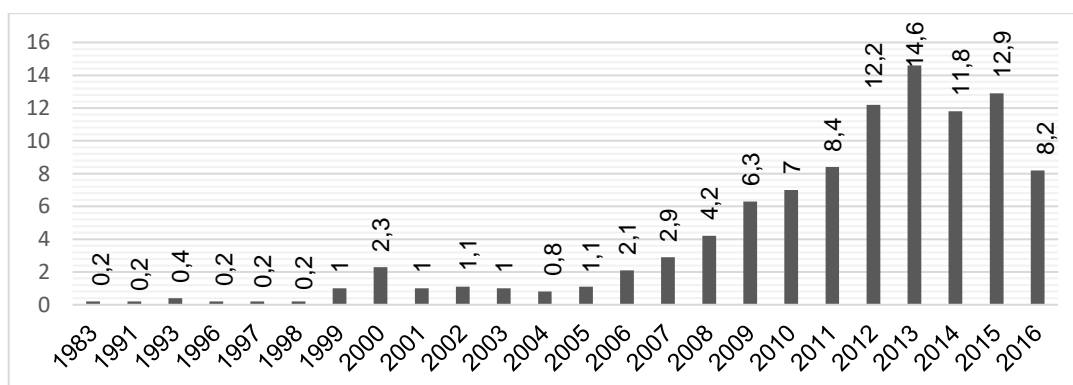
		Frequência	% válida
Válido	Disciplina com maior aproveitamento durante a formação	185	36,7
	Disciplina com maior domínio	41	8,1
	Disciplina disponível, atribuída, para não ficar sem aulas	125	24,8
	Disciplina que corresponde a área de formação	90	17,9
	Disciplina teórica e de fácil tratamento nas aulas	63	12,5
	Total (n)	504	100,0
Omissos	Sistema	22	
Total		526	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

8.4. Anos de trabalho nas IES e preparação pedagógica

Os docentes que responderam ao questionário começaram a trabalhar no ensino superior, entre os anos de 1983 a 2016. Todavia, o período com mais destaque vai de 2009 a 2016. Maior percentagem recai para o ano de 2013 com 14,6% de docentes que começaram naquele ano a dar aulas no ensino superior privado.

Gráfico 8: Ano em que o docente começou a dar aulas (%)



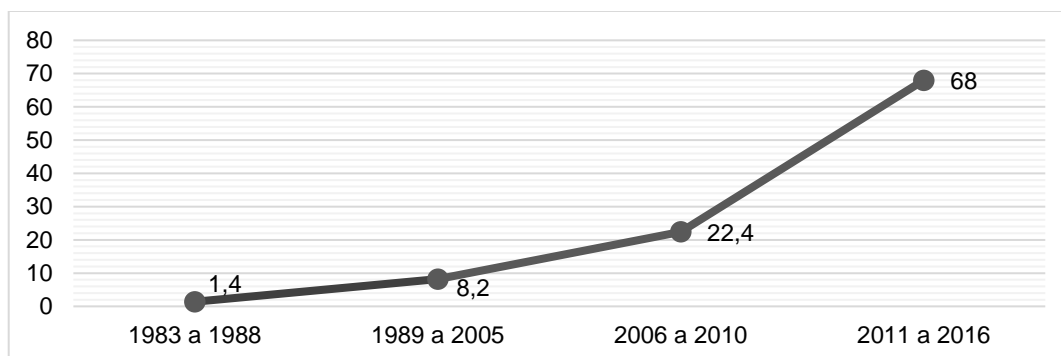
Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os docentes que reponderam que dão aulas no ensino superior de 1983 a 1998, referem-se maioritariamente ao ensino superior público, pois as IES privadas surgiram a partir de 1999.

De 2011 a 2016 é o período que apresenta uma concentração maior de docentes, com menos de dez anos de trabalho na docência superior: 68%, entre

2011 a 2016, 22,4%, entre 2006 a 2010; 8,2%, entre 1989 a 2005 e, finalmente 1,4% entre 1983 a 1988.

Gráfico 9: Época em que começou a dar aulas (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os docentes que lecionam a menos de cinco anos são, maioritariamente, recém-formados cujas idades variam entre 25 a 40 anos. Encontram na docência a primeira oportunidade de trabalho.

Quanto a preparação pedagógica, o estudo mostra que 65% dos docentes obtiveram a preparação pedagógica antes de começarem a dar aulas em quanto 28,7% obtiveram depois de começar a dar aulas. Os docentes sem preparação pedagógica representam 5,3% e aqueles que não têm e não desejam fazê-lo representam 1% dos docentes.

Tabela 12: Preparação pedagógica

		Frequência	%
Válido	Não tem preparação e não pretende ter	5	1,0
	Não tem preparação, mas pretende ter	28	5,3
	Obteve antes de começar a dar aulas	342	65,0
	Obteve depois de começar a dar aulas	151	28,7
	Total	526	100,0

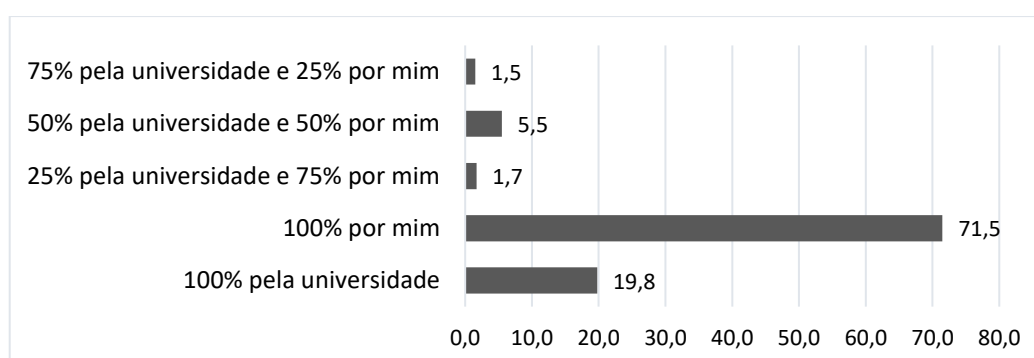
Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Desde finais de 2010 a preparação pedagógica se tornou um requisito para a contratação docente, colaborador ou efetivo¹⁰⁴. Na base desta exigência estão as queixas e dificuldades apresentadas por estudantes; os resultados negativos das avaliações de conhecimentos ministrados; o facto de muitos docentes terem formação desprovida de preparação pedagógica.

¹⁰⁴ Se exige a apresentação de um certificado de formação ou agregação pedagógica nas IES.

A frequência a um curso de agregação pedagógica tem sido responsabilidade de cada docente. Os resultados do questionário administrado aos docentes mostram o seguinte: 71,5% de docentes reponderam que custearam 100% a sua formação pedagógica; enquanto 19,8% responderam que são custeadas 100% pela instituição. Está última refere-se a docentes efetivo ou membro administrativo ou ainda nos casos em que o curso é realizado pela instituição com professores próprios.

Gráfico 10: Custeio do curso de agregação pedagógica (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A exigência da preparação pedagógica (domínio da didáctica do ensino superior) tem sido visto, por muitos docentes, como uma medida positiva uma vez que ela pode repercutir positivamente no desempenho estudantil. Ao tornar-se requisito para a contratação docente (certificado de preparação pedagógica) passou a condicionar a aceitação ou não de docentes ao mesmo tempo que impulsionou a procura por aquela formação.

A partir das entrevistas realizadas compreendemos que é necessária uma análise profunda sobre os efeitos da formação pedagógica no desempenho de estudantes uma vez, por si só, afirmar que a prática docente, em sala de aula, seria necessariamente melhor a partir do momento em que o docente recebe a formação, não constitui prova suficiente e objetiva para estabelecer a relação entre o desempenho docente e estudantil, entre a capacidade e domínio de conhecimentos, da parte do docente, e a assimilação dos conteúdos transmitidos, da parte do estudante. Talvez fosse o caso de se fazer um estudo comparativo do desempenho docente e estudantil, antes e depois da formação pedagógica.

8.5. Dedicção à investigação científica

Em 2009 o jornal de Angola publicou, em sua página de opinião, uma matéria em que dizia: as universidades públicas e privadas deveriam enquadrar docentes cujas condições académicas e profissionais garantem não só a formação universitária, mas também a investigação científica¹⁰⁵. O Plano Nacional de Desenvolvimento (2013-2017) também dizia que o desenvolvimento social de Angola passava pela existência de universidades rigorosas no recrutamento docente, na formação profissional, nos serviços prestados, nas condições das estruturas e nas condições de trabalho e ensino.

A ideia expressa no Jornal de Angola (2009) foi de facto objetiva ao dizer: “não se deve banalizar o ensino superior, recorrendo-se a pessoas que não têm conhecimentos suficientes para assegurar uma boa formação dos alunos de instituições de ensino superior” (Jornal de Angola, 24/09/2009:6 - opinião). Tem sido prática socorrer-se de recém-formados para fazer coberturas às disciplinas sem professores – uma forma de garantir aos alunos aulas em todas as disciplinas. O mesmo Jornal dizia também que “não se pode recrutar, só para ter professor a ministrar todas as disciplinas, quando na verdade não há professores com a qualidade para ensinarem as matérias aos alunos” (Jornal de Angola, 24/09/2009:6 - opinião).

O resultado da investigação feita às IES privadas mostrou que do total de docentes (526) que responderam ao inquérito, 35,7% que sim têm algum livro ou artigo publicado enquanto a maioria, 64,3% não tinha alguma publicação – artigo ou livro. É um número maior pois comparado a percentagem de docentes que começaram a dar aulas entre 2015 a 2016 (21,1%), 79% de docentes estavam no ensino a mais de dois anos.

Numa das entrevistas realizadas (Huambo), foi possível saber que, tem sido prática, algumas instituições exigirem aos docentes (efetivos e colaboradores) publicações de artigos ou livros, através da instituição ou, por iniciativa do próprio docente, contactar revistas ou editoras. Todavia, ainda são poucas as instituições com revistas próprias devidamente reconhecidas a funcionar regularmente. A professora de uma das instituições privadas respondeu à questão da pesquisa

¹⁰⁵ A universidade distingue-se pela investigação que seus docentes realizam e pela relação que estabelece com o processo de ensino e formação profissional. Põe-se em questão o papel da universidade quando um dos aspetos (investigação, ensino e extensão), que caracterizam a universidade, é descurado.

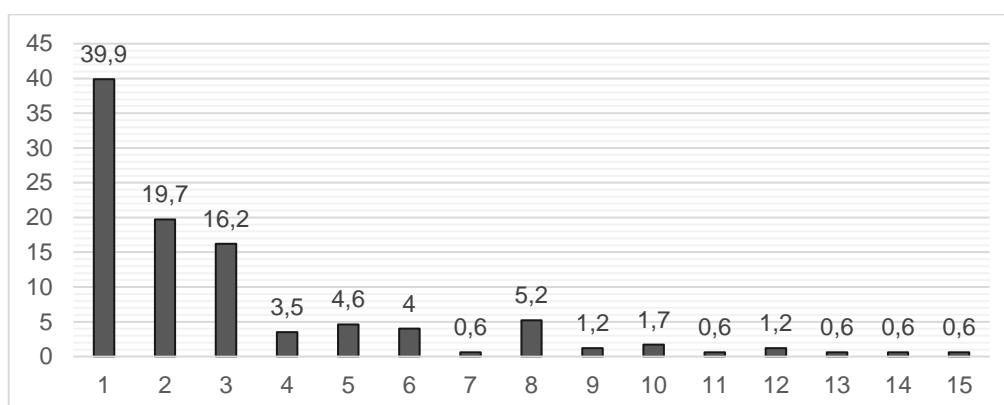
dizendo que “a nível da instituição se faz porque aqui se exige, pelo menos dos colaboradores, dos efetivos e dos colaboradores se exigem pelo menos entregar por cada semestre um artigo científico” (Entrevista a uma professora, Huambo, 16/09/2016, ERL3).

Alguns docentes mostram ter vontade para realizar trabalhos de investigação. A professora entrevistada manifestou sua preocupação da seguinte forma: fazer a investigação é importante, mas “*primeiro tem que ter tempo! e as vezes nós mulheres, somos mães, donas de casa, e com crianças pequenas. Mais por essa disponibilidade de tempo, porque se exige sair acampo, fazer uma investigação, preparar bem o projeto*” (Entrevista a uma professora, Huambo, 16/09/2016, ERL3).

O trabalho de colaborador, por norma, obriga os docentes a darem aulas em mais de uma instituição para reunir uma carga horária suficiente durante o semestre ou ano letivo. Tal prática não só, retira tempo de dedicação à pesquisa, como também, nem sempre os docentes vêm grandes vantagens (económicas sobretudo) na dedicação à pesquisa. A professora entrevistada falou das dificuldades da gestão do tempo – entre as preocupações familiares e exigências profissionais: “*Eu tenho o artigo científico da especialidade e o projeto, que é onde eu gosto mais, mas tem que ter tempo, tem que dedicar, de pesquisa de campo. Infelizmente em revistas internacionais ainda não.*” (Entrevista a uma professora, Huambo, 16/09/2016, ERL3).

O resultado dos questionários mostra que dos 526 docentes apenas 173 responderam que tinham algum artigo publicado: 39,9% com um artigo, 19,7 com dois e 16,2% com três artigos. De forma geral os docentes com 1 a 3 artigos publicados forma um total de 75,8%; de 4 a 8 artigos 17,3%; e os demais, de 9 a 15 artigos 6,9%.

Gráfico 11: Número de artigos publicados (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A publicação de artigos e livros constitui, para a universidade, uma forma de demonstração da dedicação a investigação. É por via desta que o docente divulga seus resultados de investigação, contribui para a análise dos problemas sociais e propõe alternativas de superação. Quanto maior for a dedicação à produção académica melhor poderá ser para o avanço do conhecimento e formação de estudantes universitários.

Diferente dos artigos, os resultados da investigação mostram que dos 526 docentes 48 têm algum livro publicado (9,1%). O estudo feito não permitiu entrar em detalhes sobre as áreas em que se enquadram os livros publicados. Nas entrevistas, os docentes explicaram que há carência de obras académicas que analisam os problemas sociais e técnicos, a partir do contexto angolano¹⁰⁶. Obras que poderiam servir de referência para os estudantes universitários. Um dos docentes entrevistados em Luanda descreveu o seguinte:

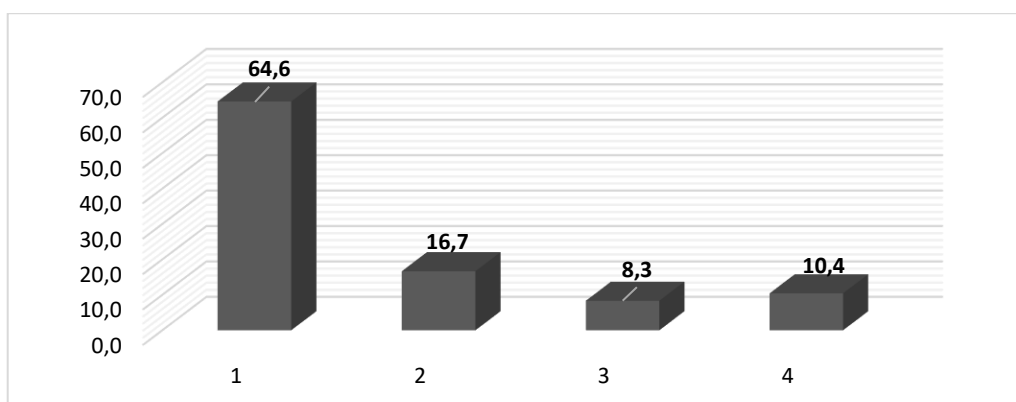
“De qualquer das formas a não existência do vínculo de efetividade com o professor e a ausência dessa exigência de investigação acabou também, convenhamos, em certa medida por fragilizar aquilo que seria uma certa caminhada pela autonomia dos conhecimentos. Porque não existem conhecimentos produzidos a partir de dentro para veicular entre os estudantes. Todos os conhecimentos são sempre exógenos e nunca são endógenos. Qualquer universidade precisa de algum suporte endógeno, sobre tudo o Estado de Angola. Há matérias que requerem, de facto, a reflexão sempre, o juízo, a

¹⁰⁶ Existe considerável literatura estrangeiras, de diferentes áreas, o desafio que os estudantes universitários enfrentam está relacionado a abordagem e tratamento de assuntos que remetam ao contexto angolano – que requer uma base da literatura académica nacional assim a existência e disponibilização de estatísticas nas áreas de empresas, educação, saúde, economia e desenvolvimento humano.

dimensão universal dos conteúdos, mas que também os conteúdos reflitam muito do contexto nacional. Isto não acontece e nem vai acontecer se não houver pesquisas originais a partir da realidade social do país. Portanto, transportamos os programas curriculares de fora para podermos integrar na nossa realidade, que algumas vezes mal se enquadram, se enquadram mal e assim por diante, por um lado, e do lado do professor, do lado do professor é mesmo uma situação penosa, não é? e tem também consequência nos alunos, porque, primeiro, consequência nos alunos porque o professor torna-se como que um comerciante do saber; é um vendedor ambulante do saber, à maneira dos sofistas dos tempos antigos” (Entrevista a um professor membro de direção, Luanda, 07/10/2016 ENF9).

Dos 48 docentes que reponderam ao item sobre a publicação de livros o estudo mostra o seguinte: 64,6% têm um livro publicado; 16,7% dois livros; 8,3% com três livros e 10,4% com 4 livros. Não tivemos respostas que apontam um número de livros superior a 4.

Gráfico 12: Livros publicados (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A fraca produção académica foi apontada por diferentes docentes como resultado da falta do incentivo a investigação, associado a isso os elevados preços praticados pelas editoras nacionais. Nestas, o custo da publicação (gráfica) de livros chega a ser duas a três vezes mais cara comparado a países como Portugal e Brasil. O alto custo de vida, sobretudo em Luanda, foi indicado também como um aspeto que condiciona a dedicação a investigação. Os docentes preferem dar mais aulas pois repercute diretamente sobre o salário (valor hora/aula) do que a pesquisa que é visto, mais como uma forma de enriquecimento do currículo docente, do que como uma via através do qual se melhora a condição salarial docente.

Um dos docentes entrevistado (Luanda) descreveu uma situação interessante a respeito do trabalho de investigação que ocorre na instituição de ensino superior onde trabalha:

“Olhando para o lado da universidade eu acho que a universidade criou uma política que retirou um pouco da parte da universidade essa pressão e ao mesmo tempo preocupação. Na medida em que, ao começar a universidade, foi concebido logo no princípio uma política de investigação científica, dois centros de investigação: um centro de investigação científica, o CEIC, que já vinha produzindo relatórios económico e relatório social. Tanto que esses dois relatórios eram como o centro da própria investigação; por outro lado tinha uma revista científica, a Lucere”. [...] os que publicavam artigo aqui tinham direito a \$1500,00, que é uma forma de incentivar os professores por cada artigo. Nesse momento já não se paga mais nada a ninguém. Mas naquele tempo os professores que publicassem um artigo, cada um deles tinha \$1500,00 porque não era hábito ver as pessoas publicarem coisas, o que era estímulo depois baixou para \$1000,00, baixou para \$700,00, depois desapareceu esse dinheiro. Claro, nenhuma universidade aguenta isto, por isso essa razão. O lado da universidade com relação a investigação estava não totalmente salvaguardado porque confinou a investigação a um centro, retirando em certa medida a responsabilidade de investigação aos professores. Portanto, cada professor interpretava-se como o grande no processo de ensino e aprendizagem, e ponto final. Não olhava para si, não chamava para si essa exigência de investigação científica de produção de livros. Tanto é assim que mesmo com o estímulo de publicação de artigos eram poucos professores a publicarem artigos, até hoje”. [...] Quem sustentava essas publicações era mais a embaixada da Noruega, do que a própria universidade. Até aqui nunca foi a universidade, mas a universidade fez parceria com a embaixada da Noruega que tem um centro de investigação, o CMI. Então através do CMI há financiamento para o CEIC [...] (Entrevista a um professor membro de direção, Luanda, 07/10/2016 ENF9).

A condição de trabalho de um docente colaborador segundo, explicam os docentes entrevistados, não permite enquadramento dos mesmos na atividade de investigação razões como: a) a relação entre o docente colaborador e a instituição está estritamente a prestação de serviço em sala de aula e é a partir do número de aulas dadas que efetua a remuneração; b) Sua remuneração está diretamente relacionada ao número de horas/aulas dadas sem quaisquer outros acréscimos que estejam ligados a outros possíveis serviços que poderiam ser feitos como assistência aos alunos, orientações de trabalhos académicos (iniciação científica), orientações de estágios, orientação profissional, resolver problemas de dúvidas de estudantes relacionados a matérias lecionadas.

Na entrevista feita a um professor, secretario geral de uma universidade privada (ELM8, Luanda) foi possível compreender uma das grandes razões que explica a pouca produção (investigação) por parte das universidades privadas. Questionado até que ponto ter mais professores colaboradores do que efetivos permite que, na universidade, se faça investigação? O docente respondeu o seguinte:

“Impossível. Quer dizer, não é viável. Isso é impensável, é impensável porque os professores colaboradores são professores que vem, prestam o seu tempo e vão embora. Portanto, não estão presentes na universidade. E mais, a investigação, como todos sabemos, exige tempo de dedicação, exige que a pessoa dedique o seu tempo. [...] uma universidade constituída unicamente por esse tipo de professor não consegue fazer investigação, quer dizer, não é sério, afirmar isto não seria sério. Não é possível. E de facto este é o grande problema que Angola tem. Este é o grande problema, por isto a investigação, digamos, não avança por causa disto. É verdade que não é a única razão. Temos, por exemplo, o ensino público que em teoria os professores são professores efetivos, estão aí, mas também a investigação não avança. A universidade pública, Universidade Agostinho Neto, sabemos que criou centros de pesquisa, mas por razões políticas, por razões de outra natureza.... Realmente porque aí não se destinam pessoas por mérito, pessoas por competência, são por outros critérios. Aquilo que se chama de «adhocracia». Então por isso as coisas não funcionam, porque na Universidade Agostinho Neto já não é por razões de condição do professor. Em teoria os professores têm o contrato, tem um estatuto, etc. são razões de outro tipo. Mas no ensino privado em Angola, a razão que nós não conseguimos investigar é esta. Primeiro porque investigar custa dinheiro” (Entrevista ao secretário geral da universidade, Luanda, 05/10/2016, Luanda, ELM8).

As entrevistas foram elucidativas em relação às dinâmicas de trabalho que as IES, públicas e privadas têm levado em matéria de investigação. A) nas IES privadas coloca-se a questão da falta de recursos financeiros e a condição de trabalho docente colaborador adotado como as principais causas da falta de investigação; b) em relação as IES públicas as entrevistas mostram que a falta de investigação se prende com questões políticas e menos com questões financeiras ou de colaboração docente. Pensamos que a questão política pode também explicar a cultura da não dedicação a investigação nas IES privadas uma vez que boa parte de docentes colaboradores nas IES privadas proveem das IES públicas. As questões políticas não isentam as privadas do controlo ideológico e político.

8.6. Conclusão

O contexto em que se encontram os docentes colaboradores, nas IES privadas, é complexo. Obriga, para a sua análise diferentes aspetos sociais, políticos e económicos que determinaram o seu nascimento e propagação. A política de trabalho flexível alterou consideravelmente a dinâmica do enquadramento docente nas IES; as relações de trabalho que se estabeleceram, caracterizam-se pela instabilidade da carga horária, de disciplina e permanência na instituição. Estando maioritariamente assegurado por profissionais licenciados (docência e administração), as IES podem enfrentar vários desafios de investigação científica, docência¹⁰⁷ e gestão institucional. Do exposto neste primeiro capítulo da terceira parte da tese pode-se retirar as seguintes conclusões:

- a) Os docentes colaboradores são, maioritariamente, do sexo masculino (69%). Destacam-se os docentes nascidos entre os anos de 1976 e 1985 (42,6%); a maioria são docentes, estado civil, casado, 54%.
- b) Quanto a nacionalidade o destaque vai para os nacionais com 92%, enquanto os estrangeiros representam apenas 8%. Do total de docentes nacionais a maioria são naturais de Luanda (23,97%), seguida de Huambo com 22,11 % e Benguela com 17,77%. Entre os estrangeiros maior destaque vai para os provenientes de Portugal (42,86%) seguida de Cuba com 35,71%.
- c) O estudo mostra ainda que os docentes com grau académico de licenciados são a maior, 49%, seguida dos docentes mestres 45% e os doutores com 6%.
- d) Ao analisar os fatores que determinam a distribuição de horas o estudo mostrou que esta depende do jogo de influências que se dá entre o professor e a coordenação do curso (53,4%).
- e) A escolha de disciplinas por lecionar, depende de três fatores apontados pelo estudo, por ordem de prioridade: a) disciplina com maior domínio por parte do docente (54,6%); b) disciplina que corresponde a área de

¹⁰⁷ Ao colocar-se as IES, maioritariamente, nas mãos de licenciados, proporciona o barateamento do trabalho de ensino para as IES privadas, mas também contribui para a precarização do trabalho profissional docente – banalização da profissão (trabalho docente) por via da diminuição das exigências para o exercício desta atividade.

formação (36,38%); c) disciplina com maior aproveitamento durante a formação superior (36,7%).

- f) Do total de docentes que responderam ao questionário (526) a maioria dos docentes começou a trabalhar entre os anos de 2011 e 2016 (68%).
- g) O estudo mostra que 65% dos docentes obteve preparação pedagógica antes de começar a dar aulas no ensino superior. Em relação ao custeio do curso, a maior dos docentes respondeu ter feito por conta própria (71,5%).
- h) Dos docentes que responderam ter algum artigo publicado (173) destacam-se os que têm um artigo (39,9%). De 2 a 3 fazem um total de 35,9). Tivemos 48 docentes que responderam ter algum livro publicado: 64,5%, 1 livro e 35,5% de 2 a 4 livros.

A procura pelo trabalho docente, sobretudo em Luanda, revela uma tendência controversa: aumenta a aderência a esta atividade de nível superior ao mesmo tempo que se intensifica as práticas que podem contribuir para a desvalorização indireta da profissionalização¹⁰⁸ da atividade docente que ocorre pelo facto de haver menos rigor em processos de contratação docente. Rodrigues (2002) diz que a “tendência a desprofissionalização assenta naquilo a que se pode chamar mecanismos de desqualificação dos profissionais, de perda ou transferência de conhecimentos e saberes” (Rodrigues, 2002:71).

No próximo capítulo se vai analisar a relação contratual nas IESPr, carreira e segurança laboral. A apreciação feita da investigação de campo mostra que ao considerar-se a atividade de ensino superior como uma oportunidade temporária, de primeiro emprego (dar aulas enquanto se espera encontrar um emprego da área de formação) ou como de complemento salarial, repercute na relação entre docentes e a IESPr. O compromisso docente e institucional para com o estudante e a sociedade implicam reunir condições favoráveis ao desenvolvimento institucional e de investigação científica.

¹⁰⁸ Vários aspetos estão em consideração ao fazer menção a desprofissionalização da atividade docente: a fragilidade na formação básica e superior; os critérios de contratação; a redução salarial; a falta de condições para o exercício da atividade de ensino e para o funcionamento completo da escola. São aspetos que contribuem para a diminuição da importância social da profissão docente.

9 – Contrato de trabalho nas IESPr, carreira e segurança laboral

9.1. Introdução

O presente capítulo está subdividido em: 9.1. Introdução; 9.2. Condição contratual e a remuneração por hora/aula; 9.3. Trabalho em outras IES públicas/privadas e empresas; 9.4. Disciplinas lecionadas e o tempo dedicado aos outros trabalhos; 9.5. Carreira, progressão e reconhecimento profissional; 9.6. Conclusão. O objetivo, neste capítulo, é analisar as relações contratuais predominantes nas IESPr, as exigências profissionais que o trabalho docente requer para manter-se empregado e a segurança laboral.

As reformas jurídico-laborais empreendidas em Angola, a partir da década de 90, proporcionaram às instituições privadas poderes que permitem agir com maior autonomia em matéria de contratação e demissão de funcionários assim como o de adotar regras de mercado para atender ao interesse do capital – reduzir a força de trabalho excedentária; flexibilizar a relação contratual; para a IESPr, vincular o salário às horas/aulas dadas durante a semana. O Decreto n.º 32/91 considera excedentários todos os trabalhadores considerados “dispensáveis face às medidas de redimensionamento ou de reorganização” (alínea 2 do art.º 3 do Decreto n.º 32/91) que uma instituição empregadora implementa para garantir eficiência e ajustes de custos.

A LGT, n.º. 07/15 diz que “todos os cidadãos têm direitos ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação [...]. Todos os cidadãos têm direito a livre escolha e exercício da profissão” (art.º 4 da Lei n.º.07/15), no entanto, a prática mostra que este pressuposto só pode ser real se existir equilíbrio entre o mercado de trabalho e a sua procura. O trabalhador facilmente pode submeter-se a um regime laboral precário, quanto mais escassas forem as possibilidades de empregos¹⁰⁹. A

¹⁰⁹ O privilégio que a LGT reserva às entidades empregadoras e a escassez de trabalho podem levar os trabalhadores a sujeitarem-se às condições dadas. Quando se faz o despedimento com a ideia de que tal ocorre mediante um mútuo acordo, se escamoteia o processo de coação e coerção a que os trabalhadores estão sujeitos – passa a imagem de que os trabalhadores são livres em escolher o trabalho que querem e que as relações laborais estabelecidas atendem aos interesses das duas partes interessadas.

escassez de emprego permite ao empregador ter maior poder de determinação das condições contratuais sobre o trabalhador.

9.2. Condição contratual e a remuneração por hora/aula

O interesse do Estado angolano, na organização e controlo das IES privadas, manifestou-se quando as instituições passaram a exigir do Estado diretrizes objetivas para a gestão de processos de formação universitária. Em resposta, foi aprovado o “Estatuto das Instituições de Ensino Superior” (Decreto n.º 35/01, de 8 de junho), para orientar a organização e gestão das IES. O art.º 41 daquele decreto orienta as IESPr a contratarem docentes com qualificações adequadas, mínimo mestrado, para as universidades e institutos, e licenciatura para as Escolas Superiores. O decreto não trata das condições de contratação e carreira docente, apenas orienta às IES a agirem em conformidade com a política de funcionamento – distinguir os docentes por títulos académicos. O debate sobre a carreira docente, naquele momento, estava mais patente nas IES públicas do que nas privadas pela diferença de regimes contratuais.

Em 2004, o Decreto n.º 35/01 foi substituído pelo Decreto n.º 65/04 de 22 de outubro. A preocupação deste decreto continuou sendo o processo de abertura e reconhecimento das universidades privadas e da documentação necessária para o processo de abertura de uma IESPr. Em relação aos docentes, tanto um como o outro, não especificam a relação docente a ser estabelecida, o número mínimo de docentes efetivos e grau académico para a legalização de curso ou instituição. As IESPr continuaram a estabelecer relações contratuais conforme sua política e interesses económicos.

Em 2009 foi aprovada outra diretriz, o Decreto n.º 90/09, que estabelece as normas reguladoras do subsistema de ensino superior. A preocupação continua a ser a da organização e gestão das IES, a distinção das responsabilidades entre gestores (corpo diretivo da universidade) e entidades promotoras; O ministério do Ensino Superior, entidade de tutela, tem a responsabilidade de regular e avaliar, controlar e garantir a funcionalidade do subsistema. O decreto orienta que o “quadro de pessoal docente das instituições de ensino superior deve ser constituído por, pelo menos 40-60% de docentes em regime de efetividade” (art.º 96 do Decreto n.º 90/09).

Os resultados do questionário mostram que 42,4% são colaboradores com contrato anual e 33,1% com contrato semestral. Os efetivos com contrato por tempo determinado são 10,3% e com contrato por tempo indeterminado são 6,8%. De forma geral, os docentes colaboradores totalizam 75,5% enquanto que os efetivos somam 17,1% e os docentes que trabalham sem contrato 7,4%. Estes resultados permitem compreender que as orientações do Decreto n.º 90/09 ainda estão longe de se concretizarem.

Comparando o tipo de contrato segundo o grau académico os resultados mostram o seguinte: dos que têm contratos anuais, 51,1% são mestres; dos que têm contratos semestrais, 56,3% são licenciados; entre os docentes sem contrato, 56,4% são licenciados; entre os efetivos com contratos por tempo determinado, 51,9% são licenciados; e entre os efetivos com contrato por tempo indeterminado, 47,2% são mestres.

Do ponto de vista estatístico estas diferenças são significativas na medida em que aplicado o teste de Qui-quadrado a probabilidade da hipótese nula é 0,005.

Tabela 13: Condição contratual no ensino superior privado

		Grau académico			Total (n)	
		Licen.	Mestr.	Doutor.		
Condição contratual no ESPr	Colaborador com contrato anual	<i>n</i>	94	114	15	223
		% Condição contratual	42,2%	51,1%	6,7%	100,0%
		% do Total	17,9%	21,7%	2,9%	42,4%
	Colaborador com contrato semestral	<i>n</i>	98	72	4	174
		% Condição contratual	56,3%	41,4%	2,3%	100,0%
		% do Total	18,6%	13,7%	0,8%	33,1%
	Colaborador sem contrato	<i>n</i>	22	16	1	39
		% Condição contratual	56,4%	41,0%	2,6%	100,0%
		% do Total	4,2%	3,0%	0,2%	7,4%
	Efetivo com contrato por tempo determinado	<i>n</i>	28	19	7	54
		% Condição contratual	51,9%	35,2%	13,0%	100,0%
		% do Total	5,3%	3,6%	1,3%	10,3%
	Efetivo com contrato por tempo indeterminado	<i>n</i>	14	17	5	36
		% Condição contratual	38,9%	47,2%	13,9%	100,0%
% do Total		2,7%	3,2%	1,0%	6,8%	
Total	<i>n</i>	256	238	32	526	
	% do Total	48,7%	45,2%	6,1%	100,0%	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Diferente da maneira como é feita a contratação docente, nas IESPr, o art.º 95 do decreto n.º 90/09 orienta que as instituições ao contratarem docentes devem também proceder o registo dos mesmos junto do órgão de tutela que, por sua vez, atribui um número para a identificação docente. As IESPr preferem uma relação

contratual flexível favorável, financeiramente, e com menos responsabilidades adicionais, fora da sala de aula.

A curto prazo, o contrato semestral ou anual, pode parecer favorável pela flexibilidade que demonstra, sobretudo para docentes que possuem outro emprego com efetividade ou para aqueles que vêm a colaboração docente como uma possibilidade de experiência laboral temporária, enquanto procuram um trabalho que melhor atenda às expectativas profissionais. Aqueles que de facto desejam a carreira da docência mostram preferência à relação contratual de efetividade. A falta de oportunidades e abertura, por parte das entidades empregadoras, leva os docentes a submeter-se às condições disponíveis de trabalho e contratos.

Em casos de saída, por um tempo superior a seis meses ou por razões de formação, a condição de docente colaborador também não se mostra favorável. De acordo com os resultados da investigação, 42,21% responderam que não há garantias de enquadramento ao retornar; 22,05% responderam que depende da disponibilidade de vagas; 19,96% responderam que depende da boa vontade dos gestores, ingressar novamente; 15,78% responderam que se enquadra normalmente nas anteriores funções. Esta última refere-se a docentes efetivos ou que desempenham atividades administrativas.

Tabela 14: Em caso de saída como fica a condição contratual ao retornar?

		Frequência	%
Válido	Depende da boa vontade dos gestores ingressar novamente	105	19,96
	Depende da disponibilidade de vagas e carga horária	116	22,05
	Enquadra-se normalmente nas anteriores funções	83	15,78
	Não há garantias de enquadramento ao retornar	222	42,21
	Total	526	100,00

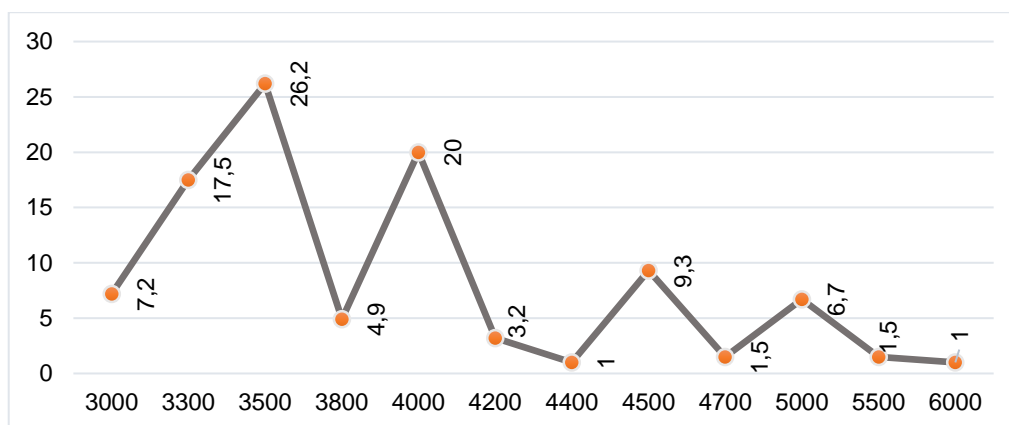
Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Como mostram os resultados, a condição de docente colaborador dá vantagens às IESPr para despedirem, a qualquer momento, justificando-se pela falta de turmas, pela insuficiência da carga horária, ausência do docente, ajustes de horários ou dos planos curriculares sem constrangimentos legais. O docente sabe que a qualquer momento pode deixar de dar aulas nesta ou naquela instituição privada.

Os valores pagos por hora/aula variam conforme a política da instituição e o grau académico. A pesquisa mostra que os valores mínimos auferidos por

hora/aula são de Kz3.000,00, os valores máximos são de Kz6.000,00, a média é de Kz3.840,11 com um desvio padrão de Kz610,74. Os valores obtidos a partir das respostas dos docentes são os seguintes:

Gráfico 13: Valor (Kz) auferido por hora/aula no ESPr (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Ao cruzar o grau académico com o valor hora/aula, os resultados mostram que 55,9% dos docentes (526) auferem entre Kz3.000 á 3.999 por hora/aula, 35% entre Kz4.000 á 4.999 e 9,1% entre Kz5.000 á 6.000. Apesar de os valores pagos variarem conforme a política de cada instituição e o grau académico, no geral, se verifica que quanto maior for o grau académico maior será o valor hora/aula.

Tabela 15: Cruzamento – grau académico e valor (Kz) hora/aula

		Grau académico			Total (n)	
		Licenciatura	Mestrado	Doutoramento		
Valor hora/aula	3000-3999	<i>n</i>	236	58	0	294
		% em valor/aula	80,3%	19,7%	0,0%	100,0%
	4000-4999	<i>n</i>	20	160	4	184
		% em valor/aula	10,9%	87,0%	2,2%	100,0%
	5000-6000	<i>n</i>	0	20	28	48
		% em valor/aula	0,0%	41,7%	58,3%	100,0%
Total		<i>n</i>	256	238	32	526
		% em valor/aula	48,7%	45,2%	6,1%	100,0%

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Análises feitas, dos dados da *Tabela 15*, permitem concluir que se rejeita a hipótese nula (H_0) ($\chi^2 = 488,815$; $p < 0,05$) da independência entre as variáveis, pois

existem evidências de associação entre o valor hora/aula e o grau acadêmico. Não obstante notar-se uma ligeira variação por instituição de ensino superior.

Um docente, por exemplo, que tenha 12 horas/aulas semanais poderá, ao final de quatro semanas, totalizar 48 horas e, se multiplicadas por Kz4.000,00 poderá auferir um salário de Kz192.000,00 (aproximadamente 718,00 euros atualmente¹¹⁰). O valor a receber será ainda menor quando for descontado o IRT (Imposto de Rendimento de Trabalho). Até o ano de 2014, os Kz4.000,00 pagos correspondiam, aproximadamente, EUR40,00 que multiplicado por 48 horas dava um ordenado de EUR1.920,00. Com a depreciação da moeda nacional, o trabalho docente colaborador tem-se tornado cada vez mais menos atrativa.

Tratando-se de saída por motivos como saúde ou formação, também o salário docente passa por alterações: 58,37% dos docentes responderam que o salário é cortado integralmente logo após a saída, 26,62% responderam que a universidade substitui de imediato por um outro docente, 5,13% reponderam que o salário é cortado pela metade até o retorno do docente, 9,89% responderam que a universidade continua a pagar o salário. Neste último caso, o salário não é cortado quando se trata de docentes e funcionários efetivos.

Tabela 16: Em caso de saída, como fica a condição salarial?

		Frequência	%
Válido	A universidade continua a pagar o salário normalmente	52	9,89
	A universidade substitui de imediato por um outro docente	140	26,62
	O salário é cortado integralmente logo após a saída	307	58,37
	O salário é cortado pela metade até retomar os trabalhos	27	5,13
	Total	526	100,00

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A remuneração, fora de sala de aulas, depende da política contratual da instituição. Não há uma orientação nacional que discrimine os salários nas IESPr. Existe, por força de costume, critérios adotados por cada instituição, como parte de sua política remuneratória para atender aos seus interesses, por exemplo, agilizar os serviços de orientação de monografias, remunerar os professores nas épocas em que se realizam semanas pedagógicas ou de curso (garantir a presença de docentes). A remuneração dos docentes, nas épocas de exames, ocorre de forma

¹¹⁰ EUR1,00 = 267,484 AOA, conforme o câmbio do dia 24/04/2018.

diferenciada: há IESPr que consideram o total de horas semanais, outras que consideram as horas (duração) de exames, umas que consideram o tempo da duração do exame e as horas de correção, e outras que, fora da sala de aulas, não existem quaisquer remunerações.

As respostas obtidas da questão, «Quais são as atividades extra-aula remuneradas pela instituição?» indicam a tendência de um conjunto de práticas institucionais que se consolidaram nas instituições privadas nos últimos 15 anos. A orientação de trabalhos de final de curso (monografia) é a que mais se destaca: 70,7% dos docentes responderam *sim* e 29,3% responderam *não* há pagamentos para este serviço. Em relação as correções de exames e recursos¹¹¹ 61,4% responderam que *não* enquanto 38,6% responderam que *sim* há pagamentos. Para as atividades extra-aulas como semana pedagógica ou de curso 95,1% responderam que *não* há pagamentos enquanto que 4,9% responderam que *sim*.

Tabela 17: Atividades extra-aulas remuneradas pela universidade (%)

	Sim	Não	Total (n)
1. Correção de exames e recursos	38,6	61,4	526
2. Acompanhamento aos estudantes	6,3	93,7	526
3. Orientações de trabalhos de final de curso (monografias)	70,7	29,3	526
4. Atividades extra-aula como a semana pedagógica ou de curso	4,9	95,1	526
5. Nenhuma	7,6	92,4	526

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

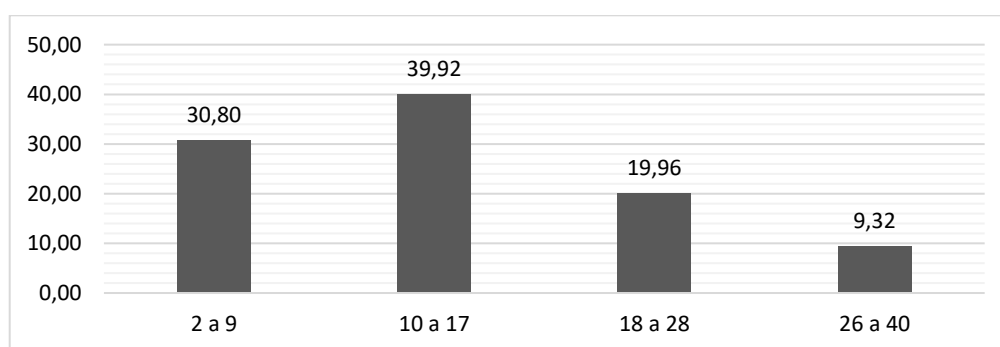
A partir das entrevistas e questionários foi possível perceber que os docentes não se posicionam sempre de forma passiva perante a política remuneratória da instituição. Das formas de procedimento das instituições resulta comportamentos docentes que tanto podem ser ou não benéficas para uma política de formação superior de qualidade: a) os docentes procuram não assumir responsabilidades extra-aula para não ocupar parte de se tempo quando elas não são consideradas na remuneração; b) os docentes que trabalham em empresas manifestam preferência na relação restrita à sala de aula (ensino) e no horário pós-laboral; c) as atividades de pesquisa e extensão universitária são menos ambicionadas pelos docentes colaboradores. Mais do que parte da obrigação do

¹¹¹ Exames fora de época.

trabalho docente, a pesquisa é vista como uma questão de gosto pessoal e para a necessidade de enriquecimento do currículo. Todavia, é unânime, considerar que a investigação científica é importante e necessária para a qualidade do ensino superior.

As horas/aulas atribuídas aos docentes dependem do número de turmas, do período de aulas, da disponibilidade docente e dos critérios da instituição. O estudo mostra que 40% dos docentes têm entre 10 a 17 horas semanais; 31% entre 2 a 9 horas; 20% entre 18 a 25 horas; e 9% entre 26 a 40 horas por semanais.

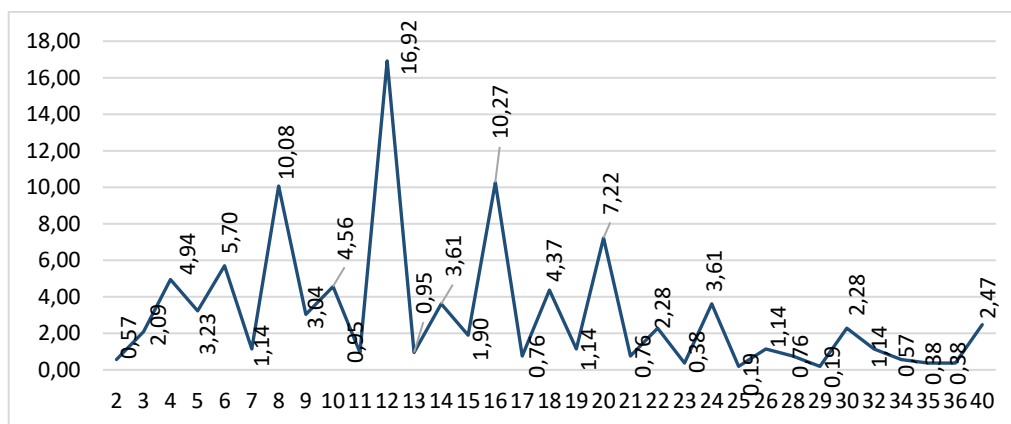
Gráfico 14: Número de horas/aulas por semana (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Uma análise mais pormenorizada das horas distribuídas aos docentes permite compreender a dispersão das horas, não havendo por isso uma determinação padronizada. O gráfico a seguir mostra o número de horas/aulas que tende a predominar nas IESPr: 12 (16,92%), 16 (10,27%), 8 (10,08%) e 20 (7,22%) horas semanais.

Gráfico 15: Distribuição horas/aulas aos docentes (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

O número de horas apresentado representa a combinação (2; 3; 4; 5; e 6) comum das horas letivas semanais por disciplina. Os docentes colaboradores, tendencialmente, frequentam duas vezes por semana à instituição o que permite combinar 2/2, 3/3, 4/4 e 6/6 horas/aula por período, conforme a disciplina.

A condição contratual do docente colaborador tende mais para uma relação de trabalho precário¹¹² do que, necessariamente, para uma relação estável a longo prazo – há insegurança contratual. É um trabalho atrativo quando visto na perspectiva temporária, na esperança de que em breve se poderá encontrar outro emprego estável, ou ainda quando visto como complemento salarial. É uma condição que exige menos compromisso, menos envolvimento, com a instituição na medida em que se restringe à prestação de serviço de ensino.

As IESPr criaram mecanismos de controlo do serviço prestado pelo docente em sala de aula e fora dela não apresentam outras formas que obriga os docentes a desenvolver tarefas institucionais uma vez que seu contrato é de colaborador. Pode fazê-lo quando se trata de efetivos.

O questionário administrado apresenta cinco critérios mais utilizados para o controlo das atividades docentes: controle através do livro de ponto; através dos agentes que fiscalizam em salas de aulas; através de um relógio de ponto – controlo magnético; através da coordenação do curso; através do próprio professor.

Os resultados mostram que predomina, nas IESPr, o controlo através do livro de sumários, 74%; em segundo lugar está o controlo através dos agentes que fiscalizam nas salas, 25,9%; em terceiro está o controlo através da coordenação do curso 25,3%; em quarto está o controlo através do relógio de ponto ou controle magnético digital 24,7% (130); finalmente, em quinto está o controlo através do próprio docente 7,2%.

¹¹² A precarização do trabalho docente é parte de um fenómeno abrangente que consiste na supressão paulatina dos direitos laborais. A flexibilização laboral docente apoia-se na lógica empresarial – o docente colaborador presta serviço de ensino. A precariedade deste tipo de trabalho pode estar também relacionada ao pensamento global, segundo o qual, o crescimento económico é possível sem necessariamente haver um crescimento do emprego, bastando para isso haver um aumento tecnológico substantivo para proporcionar maior produtividade. A ampliação das salas de aulas nas IESPr, por exemplo, proporcionam maior renda com menor número de docentes (durante as visitas às IESPr viu-se a existência de salas com até 237 estudantes). Exigir do docente colaborador serviços não contemplados no pacote remuneratório pode indicar uma forma de exploração indireta.

Tabela 18: Forma de controlo do trabalho docente (%)

	Sim	Não	Total (n)
1. Através da assinatura ao livro de sumário	74,0	26,0	526
2. Através dos agentes que fiscalizam nas salas durante a aula	25,9	74,1	526
3. Através de um relógio de ponto ou controlo magnético digital	24,7	75,3	526
4. Através da coordenação do curso	25,3	74,7	526
5. Através do próprio professor	7,2	92,8	526

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

9.3. Trabalho em outras IES públicas/privadas e empresas

Em 2009 quando foi aprovado o decreto n.º 90/09 muitos docentes do ensino superior, sobretudo das IESPr, questionaram o decreto pelo carácter controlador que se impunha aos docentes. O art.º 96 do decreto diz que a colaboração docente poderia ser feita em uma IES desde que autorizada pelo titular do órgão executivo da instituição onde o docente é efetivo. É “vedada ao docente a colaboração em mais de uma instituição de ensino ou de outra natureza, para além da instituição onde é efetivo” (Decreto n.º 90/09).

O resultado do questionário mostra que 75% dos docentes colaboram em uma instituição, 22,84% em duas instituições e 2,16% em três instituições.

Tabela 19: Total de outras instituições em que leciona

		Frequência	% válida
Válido	1,0	348	75,00
	2,0	106	22,84
	3,0	10	2,16
	Total (n)	464	100,00
Omissos	Sistema	62	
Total		526	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

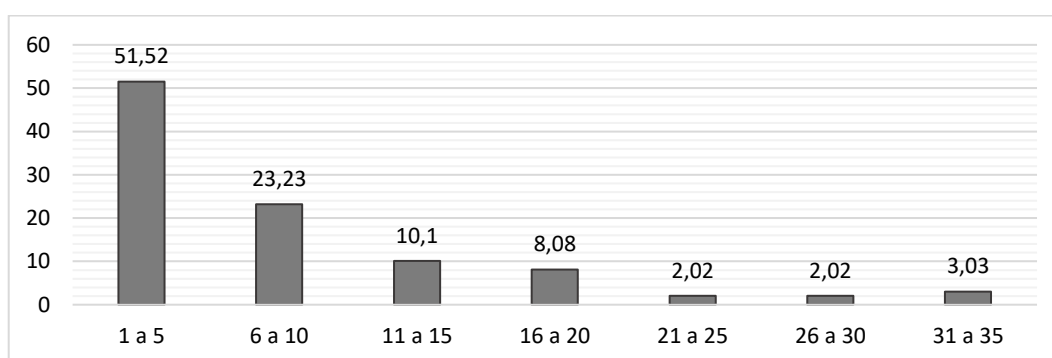
Próximo aos resultados dos questionários está o resultado da entrevista feita a um dos docentes de uma IESPr, em Luanda. Questionado sobre a condição do docente colaborar o professor esclareceu o seguinte:

Os colaboradores não são muito dedicados ao ensino propriamente dito. É mais uma questão de busca de lucro, os professores colaboram em mais de quatro universidades. E isto é um perigo para o ensino, porque quando um professor colabora em três, quatro ou cinco instituições, ainda que seja uma cadeira, o

tempo de preparação, de investigação e de debate é muito reduzido. E isto não permite que o professor preste atenção ao próprio estudante que tem. Então eu acho que por esta vertente as universidades deveriam rever a forma de colaboração dos professores. Fazer com que o professor que estivesse a colaborar em uma universidade não pudesse colaborar com mais duas, para além daquela que está. E se tiver que adicionar, no caso concreto, se é um funcionário público, por exemplo, em cada ministério, chegar a colaborar em uma universidade já não poderia ir em uma segunda universidade. Porque se estiver a funcionar no ministério das finanças, por exemplo, e colabora em uma universidade já tem duas ocupações. Se tiver uma terceira ocupação, que é em uma outra universidade, a sua carga de investigação e da possibilidade de fazer uma autorreflexão para debater posteriormente com o estudante desaparece” (Entrevista a um professor, Luanda 26/09/2016, EMD6).

Entre os anos 2000 e 2009, sobretudo em Luanda, boa parte dos docentes colaboradores das IESPr vinham das instituições públicas. A partir de 2010 o quadro foi se alterando na medida em que aumentava o número de docentes recém-formados. O estudo feito mostra que alguns docentes trabalhavam em uma ou duas IESPr, outros combinavam o ensino com a atividade de empresa. Dos 526 docentes que responderam ao questionário, apenas 99 (18,8%) lecionam no ensino superior público, enquanto 427 (81,2%) não. Os dados mostram que 51,52% dos docentes lecionam no ESPu a menos tempo, 1 a 5 anos.

Gráfico 16: Anos em que leciona no ensino superior público (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Dos 99 docentes que lecionam no ESP, 29,3% são licenciados, 55,6% mestres e 15,2% doutores. Em relação a situação contratual, os dados mostram que 60,6% dos docentes têm contrato efetivo por tempo indeterminado e 8,1% contrato por tempo determinado. Os docentes colaboradores com contrato semestral ou anual, somam 29,3% e os que lecionam sem contrato representam 2%.

Tabela 20: Condição contratual no ensino superior público (ESPu)

			Grau acadêmico			Total (n)
			Licen	Mestr	Doutor	
Condição contratual no ESPu	Colaborador com contrato anual	n	9	11	3	23
		% em Condição contratual	39,1%	47,8%	13,0%	100,0%
		% do Total	9,1%	11,1%	3,0%	23,2%
	Colaborador com contrato semestral	n	4	2	0	6
		% em Condição contratual	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
		% do Total	4,0%	2,0%	0,0%	6,1%
	Colaborador sem contrato	n	1	1	0	2
		% em Condição contratual	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% do Total	1,0%	1,0%	0,0%	2,0%
	Efetivo com contrato por tempo determinado	n	3	3	2	8
		% em Condição contratual	37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
		% do Total	3,0%	3,0%	2,0%	8,1%
	Efetivo com contrato por tempo indeterminado	n	12	38	10	60
		% em Condição contratual	20,0%	63,3%	16,7%	100,0%
		% do Total	12,1%	38,4%	10,1%	60,6%
Total (n)	n	29	55	15	99	
	% do Total	29,3%	55,6%	15,2%	100,0%	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

O aumento considerável de IESPr e a flexibilidade contratual impulsionaram muitos profissionais que atuam nas empresas a aderirem a atividade docente. Todavia, aqueles que têm o trabalho de ensino como atividade principal não vêm a flexibilidade da mesma maneira que os profissionais, oriundos de empresas. Preferem efetividade e planos de carreira e estabilidade laboral. Para estes a flexibilização terá contribuído para a precarização laboral docente uma vez que as IESPr procuram agora enquadrar, no seu quadro do pessoal, mais profissionais colaboradores do que efetivos.

Os resultados obtidos confirmam a hipótese de que a colaboração docente visa essencialmente complementar o valor salarial de muitos profissionais. Dos 526 docentes que responderam aos questionários, 65,2% trabalham em outras instituições (empresas) e 34,8% responderam que não trabalham.

Ao analisar os dados dos docentes que trabalham em outras instituições/empresas, os resultados mostram que 66,8% são efetivos com contrato por tempo indeterminado e 20,7% são efetivos com contrato por tempo determinado, o que totaliza 87,5%.

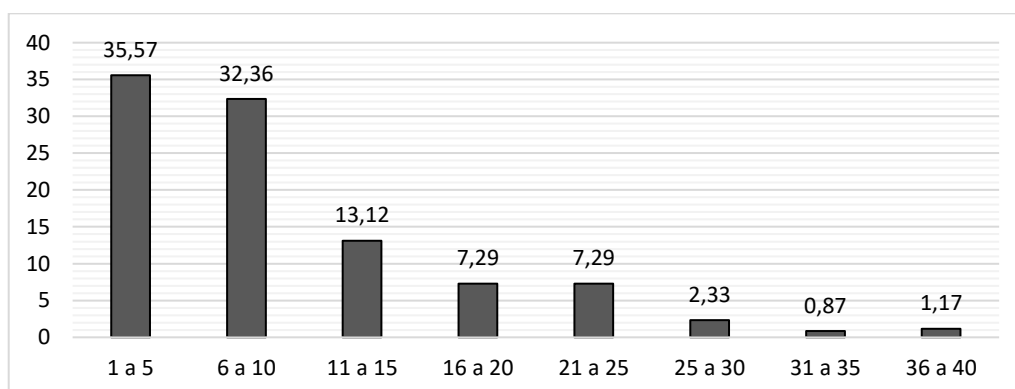
Tabela 21: Condição contratual em outra instituição/empresa

		Frequência	% válida
Válido	Colaborador com contrato anual	30	8,7
	Colaborador com contrato semestral	4	1,2
	Colaborador sem contrato	9	2,6
	Efetivo com contrato por tempo determinado	71	20,7
	Efetivo com contrato por tempo indeterminado	229	66,8
	Total (n)	343	100,0
Omissos	Sistema	183	
Total		526	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os docentes que trabalham em outras instituições/empresas apresentam maioritariamente 1 a 5 anos (35,57%) de trabalho seguidos daqueles que estão entre 6 a 20 (32,36) anos de trabalho. Mais de setenta e cinco por cento dos docentes trabalham entre 1 a 15 anos em outras instituições/empresas.

Gráfico 17: Anos de trabalho em outra instituição/empresa (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os resultados obtidos dos questionários aplicados aos docentes mostram que a necessidade de trabalhar em dois ou mais lugares é motivada por diferentes razões: complemento salarial, custo de vida, satisfação das necessidades individuais, alteração constante da relação contratual, aumento da flexibilização das relações laborais.

Trabalhar em dois ou mais lugares requer condições que diferem de quem trabalha num só lugar: a) gerir dois empregos ou mais obriga o profissional a estabelecer prioridades nas suas responsabilidades – entre trabalhar na empresa e dar aulas; entre ensinar numa IESPr e noutra (pública ou privada); b) Trabalhar em duas ou mais instituições pode também levar o profissional a não corresponder

devidamente às exigências de todas as partes uma vez que ao priorizar o emprego A se sinta obrigado a descurar-se do emprego B ou C, pelo esforço que cada um dos empregos exige do docente. O profissional é obrigado a adotar estratégias que permitam assegurar os dois ou três empregos; c) consequência das duas medidas anteriores: escassez de tempo para descanso e preparação de aulas, correção de trabalhos dos estudantes; ao trabalhar todo o dia, das 8:00 as 17:00 para as instituições privadas e até as 16:00 para públicas, e depois dar aulas no período diurno, das 18:00 as 22:45 os profissionais que se encontram nestas condições raramente encontram tempo para familiares e amigos, atividades extraescolares, e pesquisas acadêmicas.

A condição contratual dos docentes colaboradores, por se tratar de uma relação mutável, facilmente leva as IESPr a terminar sua relação com o docente. Para continuar empregado os docentes precisam desenvolver habilidades para multitarefas, ao mesmo tempo que devem procurar cuidar da saúde, gostar do que fazem, e criar relações de emprego favoráveis à permanência da relação contratual.

9.4. Disciplinas lecionadas e o tempo dedicado aos outros trabalhos

As dinâmicas económicas e sociais da sociedade capitalista ao mesmo tempo que obrigam as IES a reverem, constantemente, as ofertas de formação (reformas curriculares) consolidam a ideia de que, para manter-se contratado, o profissional deve ter conhecimentos atualizados e realizar multitarefas.

Os resultados da investigação mostram que o número de disciplinas por docente varia de 1 a 5. Os que lecionam duas disciplinas são a maioria 46,39%, em segundo lugar estão aqueles que lecionam uma disciplina 25,86% e em terceiro aqueles que lecionam três disciplinas, com 20,91%. Os que lecionam 4 ou 5 disciplinas totalizam apenas 6,84%.

Tabela 22: Total de disciplinas que leciona no ESPr

	N.º/disciplinas	Frequência	%
Válido	1,0	136	25,86
	2,0	244	46,39
	3,0	110	20,91
	4,0	25	4,75
	5,0	11	2,09
	Total	526	100,00

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Mesmo lecionando mais de uma disciplina, em uma ou duas IES, é difícil ter garantias de trabalho no semestre seguinte. Ao questionar os docentes, se já tiveram algum semestre ou ano letivo sem lecionar os resultados mostram que 105 (20%) já passaram pela experiência e 421 (80%) responderam não.

Vários fatores contribuem para o docente não lecionar, durante um semestre ou ano letivo. Neste estudo tivemos em consideração 5 fatores para analisar os motivos que levam os docentes a não lecionar. Para cada um dos fatores obtivemos os seguintes resultados: a) disciplina não oferecida, 37,1%; b) término do contrato de trabalho, 22,9%; c) motivos de estudo ou saúde, 17,1%; d) falta de disponibilidade, 14,3%; e) insuficiência de carga horária, 8,6%.

Tabela 23: Motivo que o levou a não lecionar

Opções		Frequência	% válida
Válido	Disciplina não oferecida	39	37,1
	Falta de disponibilidade	15	14,3
	Insuficiência de carga horária	9	8,6
	Motivos de estudo ou saúde	18	17,1
	Término do contrato de trabalho	24	22,9
	Total (n)	105	100,0
Omissos	Sistema	421	
Total		526	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Além dos motivos apresentados o docente também poderia não ter a carga horária ou disciplina, por obrigação da instituição, quando a esta convinha integrar outro docente. Tirando aqueles que responderam que nunca lhe foi obrigado ceder o horário ou disciplina (68,4%), o estudo mostra que 1,5% responderam muitas vezes 9,1%, algumas vezes e 20,9% raramente.

Tabela 24: Já foi obrigado a ceder o horário/disciplina a outro docente?

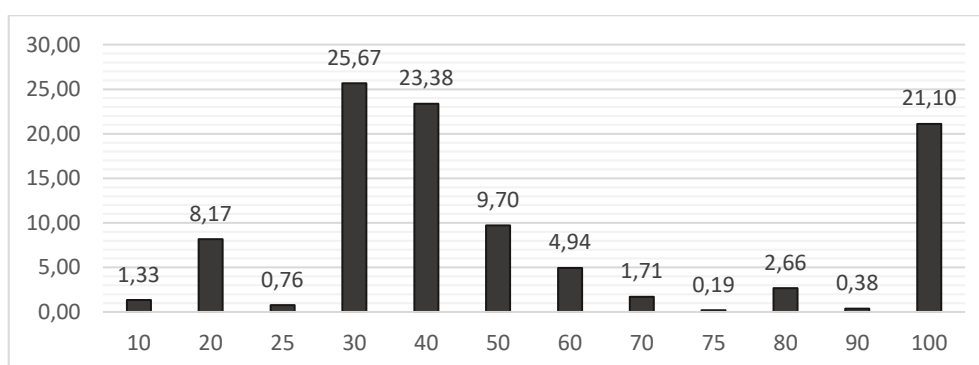
Opções		Frequência	%
Válido	Algumas vezes	48	9,1
	Muitas vezes	8	1,5
	Raramente	110	20,9
	Nunca	360	68,4
	Total	526	100,0

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Trabalhar em duas IES ou combinar o ensino com o trabalho na empresa obriga a racionalizar o tempo semanal para poder corresponder às obrigações laborais. O tempo dedicado ao trabalho de ensino ou empresa depende da relação contratual estabelecida.

O estudo mostra que dos 526 docentes que responderam à questão: 21,10% dedica-se exclusivamente (100%) a IESPr, 58,75% dedica entre 30% a 50% do seu tempo semanal, 10,27% dedica entre 10% a 25% do tempo semanal somam, 9,88% dedica entre 60% a 90% do tempo semanal.

Gráfico 18: Tempo semanal dedicado ao ESPr (%)



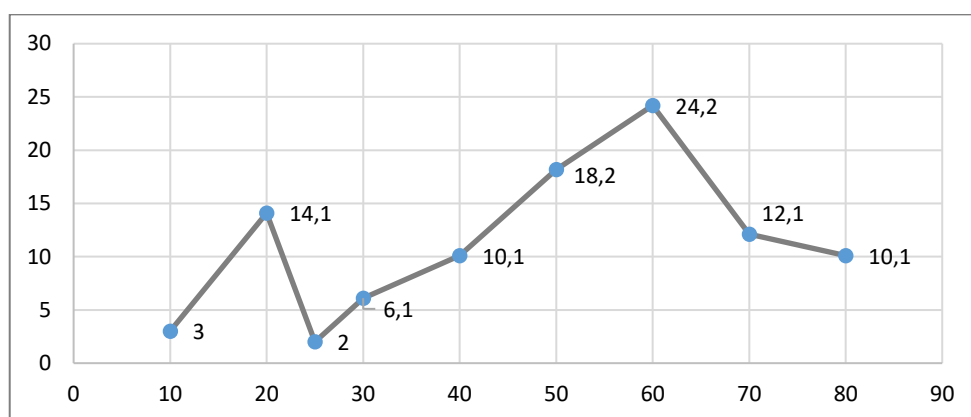
Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os resultados do estudo mostram a preocupação em encontrar outros postos de trabalho (público ou privado) e podem também explicar as dificuldades das universidades privadas na realização da investigação científica, a falta de espaços¹¹³ (gabinetes) para os docentes atenderem os estudantes.

Dos docentes (99) que lecionam no ESPu: 42,4% responderam que dedicam entre 50 a 60% do seu tempo semanal, 22,2% entre 70 a 80%do tempo, 19,2% entre 10 a 25% do tempo e 16,2% entre 30 a 40% do tempo semanal.

¹¹³ Em geral as universidades têm uma única sala para os professores: usa-se como sala de espera durante o intervalo entre uma e outra aula. Há ainda o caso de docentes que raramente passam nesta sala, pois, não só procuram ir diretamente a sala de aula como também, ao final da aula raramente permanecem na instituição devido a outras ocupações.

Gráfico 19: Tempo semanal dedicado ao ESPu (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

O tempo dedicado a outras instituições/empresas resulta da conjugação de serviços prestados e do contrato laboral estabelecido. Por norma, o tempo de colaboração a uma instituição é determinado a partir da efetividade (serviço principal). O estudo mostra que dos docentes que responderam a esta questão (343), 72,8% dedicam entre 50 a 70% do seu tempo em outras instituições/empresas, 16,1% entre 10 a 40% do seu tempo e 11,1% entre 75 a 90% do seu tempo semanal.

Tabela 25: Tempo semanal dedicado a outra instituição/empresa (%)

	% tempo	Frequência	% válida
Válido	10	1	,3
	20	14	4,1
	25	2	,6
	30	16	4,7
	40	22	6,4
	50	47	13,7
	60	105	30,6
	70	98	28,6
	75	3	,9
	80	30	8,7
	90	5	1,5
	Total (n)	343	100,0
Omissos	Sistema	183	
Total		526	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A tendência primordial a que a relação de trabalho docente se encontra é mais complexa quando pensada como parte do sistema político e económico

nacional e global. No espaço nacional as relações de trabalho se revestem de diferentes interesses ideológicos e económicos que procuram no discurso da política da economia de mercado o argumento para sustentar as medidas de flexibilidade das relações contratuais; global, os investimentos em setores privados não se circunscrevem ao âmbito nacional, a flexibilização do capital tem relação com a flexibilização da relação laboral, contratual e de gestão de recursos humanos.

O Estado poderia ser um ponto de equilíbrio de interesses (empregadores, empregados e a comunidade) se o sistema ideológico de governação angolano não se confundisse com os interesses privados – daqueles que em nome do Estado procuram impor e satisfazer seus interesses em detrimento do público. O “Estado intervém na vida económica, na administração da justiça, na educação e até na organização das artes e da ciência” (Giddens, 2017:161). O Estado poderia não se restringir a orientar, mas também a orientar-se pela “consciência social” de que se faz a sociedade, no seu todo, na medida em que aquela consciência social reflete os anseios de desenvolvimento nacional. Os grupos profissionais são fundamentais como parte do sistema produtivo e como força de pressão mais próximo ao indivíduo. É nele que se pode apoiar e dele obter perspectivas de relações de trabalho diferentes. Deixar na dependência dos empregadores pode significar o fim do emprego estável e a consolidação da relação temporária e instável (trabalhador colaborador).

9.5. Carreira, progressão e reconhecimento profissional

A carreira profissional docente, apesar de fazer parte das discussões, nas IES públicas e privadas, ainda é um desafio para o contexto angolano. Requer objetividade nos critérios de admissão e progressão na carreira e a eliminação da cultura de atropelos aos critérios de mérito profissional docente. A carreira requer empenho, habilidades, conhecimento e capacidade para produzir resultados e corresponder às necessidades institucionais que determinam a contratação profissional, mas também, reconhecimento social – plano de carreira e salário.

Para compreendermos a condição contratual docente procuramos estabelecer cinco aspetos a partir dos quais os docentes apresentaram sua opinião. Os resultados mostram que 55,1% consideram que a carreira docente está em

evolução contínua e 31,9% em evolução lenta. Os que consideram que a carreira está em estagnação ou em descontinuidade somam 10,3%, e os que responderam que está em regressão representam 2,7%.

Tabela 26: Condição atual da carreira docente

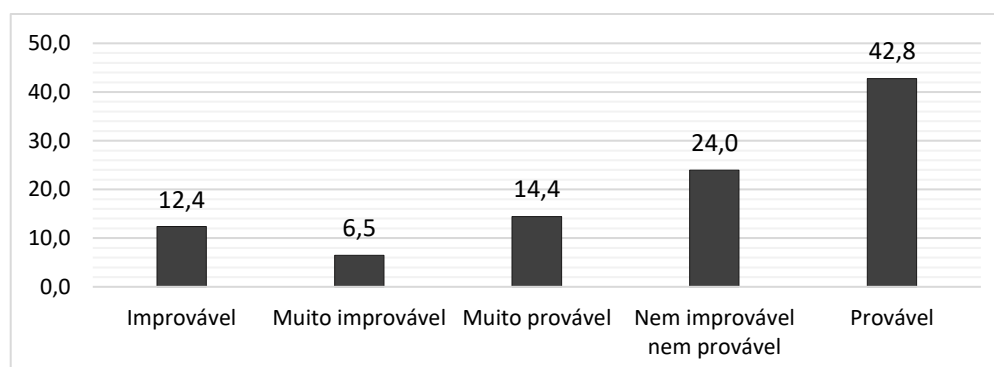
		Frequência	%
Válido	Em descontinuidade	5	1,0
	Em estagnação	49	9,3
	Em evolução contínua	290	55,1
	Em evolução lenta	168	31,9
	Em regressão	14	2,7
	Total	526	100,0

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os resultados da tabela 27 e do gráfico 19 indicam uma certa esperança de melhorias a longo prazo, mas quando comparados aos resultados da satisfação na promoção e segurança social verifica-se que predomina a insatisfação entre docentes colaboradores. Não obstante acreditarem em dias melhores num futuro incerto.

Em relação as possibilidades de progressão na carreira, os resultados mostram que 42,8% dos docentes responderam que é provável haver progressão e 14,4% muito provável. Os que responderam improvável e muito improvável somam 18,9% enquanto os que responderam, nem improvável e nem provável, representam 24%.

Gráfico 20: Possibilidade de progressão na carreira docente (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A promoção na carreira docente é ainda um grande desafio sobre tudo quando é pensada tendo por referência o fator tempo, segurança laboral e as

categorias profissionais universitária. Nas IESPr, tendencialmente se associa a promoção aos cargos administrativos e os valores pagos por hora/aula (por grau académico) e não necessariamente à promoção, tradicionalmente conhecida (plano de carreira profissional).

Os resultados do questionário mostram que entre licenciados, mestres e doutores os que mais se mostram insatisfeitos são os licenciados (32%) e muito insatisfeitos os doutores (12,5%). De maneira geral, considerando os três graus académicos, aqueles que se mostra satisfeito ou muito satisfeito somam 37,4%, os insatisfeitos ou muito insatisfeitos somam 34,8% e aqueles que responderam indiferentes totalizam 27,8%. A indiferença pode estar associada ao facto de os colaboradores possuem outro emprego, as vezes o principal, onde a questão da carreira faz mais sentido.

Tabela 27: Promoção na carreira docente

			Indifer	Insatis	Muito insatis	Muito satis	Satis	Total (n)
Grau académico	Licenciatura	n	61	82	14	15	84	256
		%	23,8%	32,0%	5,5%	5,9%	32,8%	100,0%
	Mestrado	n	75	55	24	10	74	238
		%	31,5%	23,1%	10,1%	4,2%	31,1%	100,0%
	Doutoramento	n	10	4	4	2	12	32
		%	31,3%	12,5%	12,5%	6,3%	37,5%	100,0%
Total		n	146	141	42	27	170	526
		%	27,8%	26,8%	8,0%	5,1%	32,3%	100,0%

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

O reconhecimento profissional está relacionado ao destaque social dado a atividade docente universitária, mas também depende das relações de poder político consolidado em Angola. A experiência daquele país, desde a década 80, em matéria de governação e poder, poucas vezes se mostrou favorável à profissão docente, sobretudo a partir do momento em que a universidade (pública) foi transformada num braço do Estado-Partido cuja função era a reprodução da ideologia política em vigor e preparação do pessoal para atividades burocráticas.

De acordo com os resultados da investigação, os docentes que responderam satisfeitos ou muito satisfeitos totalizam 54,6%, os que responderam insatisfeito ou muito insatisfeito totalizam 28,1% e aqueles se mostram indiferente representam 17,3%. Tal como na questão da promoção, a indiferença aqui pode estar relacionada ao fato de o docente ter outro emprego.

Tabela 28: Valorização e reconhecimento do trabalho docente

			Indifer	Insatis	Muito insatis	Muito satis	Satis	Total (n)
Grau académico	Licenciatura	(n)	44	63	8	27	114	256
		%	17,2%	24,6%	3,1%	10,5%	44,5%	100,0%
	Mestrado	(n)	40	57	11	20	110	238
		%	16,8%	23,9%	4,6%	8,4%	46,2%	100,0%
	Doutoramento	(n)	7	7	2	3	13	32
		%	21,9%	21,9%	6,3%	9,4%	40,6%	100,0%
Total		(n)	91	127	21	50	237	526
		%	17,3%	24,1%	4,0%	9,5%	45,1%	100,0%

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A carreira universitária é um assunto que não pode ser visto de forma isolada. A flexibilidade laboral docente desencadeada pela mercantilização do ensino superior e o facto de a LGT ser menos rigorosa em matéria de contrato de trabalho para docentes colaboradores, geram preocupações atinentes aos direitos de trabalho. A pressão social às entidades empregadoras e ao Estado precisam direccionar-se para a busca de soluções que permitem conciliar diferentes interesses do capital e trabalho sem desprimir ao trabalhador.

Desde o começo da década de 90, quando foi aprovado o Decreto n.º 32/91, de 26 de julho, até a atual LGT n.º 7/15, de 15 de junho, o tratamento que tem sido dado a questão dos direitos de trabalho, vai mais na linha da redução do que acréscimo ou melhoria da condição do trabalho. A lei n.º 32/91 deu o primeiro passo em relação a “extinção da relação jurídico-laboral por via do despedimento coletivo, para redução da força de trabalho considerada excedentária face a aplicação das medidas de redimensionamento ou de reorganização” (art.º 1 do Decreto n.º 32/91), abriu espaço que permite, hoje, consolidar-se a hegemonia do empregador (determinar as condições contratuais de trabalho).

Com base no decreto n.º 32/91 a entidade empregadora poderia proceder o despedimento coletivo, apenas informando ao sindicato do ramo e à “Delegação Provincial do Trabalho, Administração Pública e Segurança Social, e a cada trabalhador abrangido” (Decreto, n.º 32/91) no prazo de sessenta ou noventa dias antes da data prevista para tal ato. As demissões em massa ocorreram em várias empresas públicas, quando estas foram privatizadas, se garantiu mais vantagens às entidades empregadoras, se atribuiu menos poder de negociação aos trabalhadores. A demissão poderia partir das entidades empregadoras, pública ou privada, a exemplo do despedimento coletivo de trabalhadores do Porto de Luanda

(2001),¹¹⁴ justificando-se pela reestruturação empresarial, privatização de determinados sectores ou requalificação funcional.

Com a atual LGT n.º 7/2015 muitos trabalhadores podem manter-se na condição de excedentes por força do mercado e reformas empresariais ao mesmo tempo que as instituições empregadoras dão preferência a contratos temporário.

9.6. Conclusão

A partir dos principais itens tratados neste capítulo compreende-se que docente colaborador é uma condição profissional cuja relação contratual se caracteriza pela temporalidade curta, mas também pela insegurança constante e vulnerabilidade. Todos os semestres ou anos letivos precisa negociar sua condição contratual com a instituição para garantir a carga horária e disciplina. Trata-se de uma condição de trabalho sem direitos e garantias tradicionais de trabalho.

Os docentes mostram uma relativa satisfação em relação a condição da progressão, promoção e valorização do trabalho docente: as respostas refletem a esperança de que, a longo prazo, poderá haver melhoria; refletem às condições de colaboração disponíveis e não a relação tradicional de efetividade docente com plano de carreira profissional docente que implicaria maior presença e compromisso tanto do docente como da instituição. Colaborar é uma oportunidade profissional vista na perspectiva temporal, a curto e médio prazo. Para aqueles que não possuem outra relação contratual fora da Instituição de ensino (IESPr) a condição de colaborador representa uma relação de trabalho precário.

Ao relacionar a condição do docente colaborador a um trabalho precário não queremos com isso alinhar-se ao conceito de “precariado” de Standing (2014) cuja abordagem aponta para a precarização laboral como resultado da queda do Estado-providência que vigorou na Europa, nas décadas de sessenta e setenta, fruto das relações de trabalho construídas a partir do modelo fordista. O “fordismo emergente afirmava-se, entre outras coisas, através da estabilidade do emprego e

¹¹⁴ Desde 2001 a direção do Porto de Luanda realizou reformas e implementou políticas de redimensionamento funcional da empresa, tendo com isso, despoletado um despedimento coletivo de mais 2000 trabalhadores de diversos sectores. Apesar das lutas feitas junto do Sindicato de Trabalhadores e tendo o tribunal provincial de Luanda tomado a decisão de que a empresa deveria indemnizar todos os trabalhadores, ao final, boa parte destes trabalhadores despedidos, continuaram sem receber a devida indemnização pelo tempo de serviço prestado àquela empresa. (In; <http://www.angonoticias.com/Artigos/item/17636> - 15/04/2015).

da progressão de carreiras, o que, somado à melhoria do poder de compra da força de trabalho no seu conjunto – sobretudo entre os profissionais mais qualificados” (Estanque, 2012:42) contribuiu para a mobilidade social ascendente visto como progresso e estabilidade laboral. Em Angola não houve um período, no sentido estrito da palavra, de “Estado-providência” que nos permita, hoje, falar em “precarização” como resultado da decadência daquele Estado.

Para muitos países da Europa, a década de oitenta foi um período em que a classe operária terá deixado de ter a “perspetiva progressista” – dimensão importante no desempenho da luta por melhores condições laborais. Durante muito tempo aquela classe representou uma “força positiva, mas chegou a uma situação de impasse, resultado do seu laborismo intrínseco, ao querer o maior número de pessoas possível com «empregos» e ao associar direitos sociais e económicos à prestação de trabalho” (Standing, 2014b:9). No entender deste autor é classe trabalhadora, na lógica do proletariado, aquela que apresenta estabilidade no trabalho e reúne os direitos contratuais sociais, com um Estado-providência que se inspira na lógica do trabalho estável.

Diferente do professor efetivo, o colaborador não tem garantia jurídica-laboral para continuidade do trabalho, por isso, quando aparece a possibilidade de ter uma carga horária maior assume-a na certeza de que em breve não terá. O professor tem a consciência de que, por exemplo, nos meses de janeiro e fevereiro (tempo em que não há aulas), não poder auferir algum salário da IESPr, pois este depende das aulas dadas. É uma condição de trabalhador “não-trabalhador”: é trabalhador pois a sociedade, em geral, conhece-o como professor e neste sentido é trabalhador, não é trabalhador na medida em que este não tem vínculo laboral (trabalho estável) com a instituição em que colabora, não reúne os direitos laborais que caracterizam um trabalhador efetivo – apenas presta serviço.

Trabalhar com docentes colaboradores corresponde ao interesse de mercado: a) reduzir o número de funcionários efetivos, não ter compromissos sociais e custos adicionais quando a instituição entender despedir algum docente; b) amplia as margens de lucros ao evitar custos adicionais.

Em suma, pensar o ensino superior a partir da lógica de mercado condiciona as condições contratuais ao mesmo tempo que pode impossibilitar a universidade, instituição produtora de cultura, contribuir na estabilidade das condições e relações de trabalho com o conhecimento.

10 – Ambiente de trabalho, motivação e apreciação docente

10.1. Introdução

Este capítulo possui a seguinte subdivisão: 10.1. Introdução; 10.2. Motivações para o trabalho docente colaborador; 10.3. Fatores que determinam a escolha das IESPr para lecionar; 10.4. Como os docentes classificam o ambiente de trabalho? 10.5. Satisfação com o ambiente de trabalho; 10.6. Apreciação docente sobre a condição de colaborador; 10.7. Conclusão.

Apresenta os resultados de trabalho de campo (questionários e entrevistas) relacionados ao ambiente de trabalho das IESPr e se faz a análise das motivações docentes para a atividade de ensino (colaboração), as razões que determinam a escolha da instituição, a classificação que fazem da instituição, as apreciações sobre a colaboração e as perspectivas futuras de trabalho.

Entendemos que as mudanças ocorridas no ensino superior angolano puseram à tona várias questões, entre as quais, o caso da «turbo-docência». Esta resulta da luta por melhores condições salariais por via da adoção de estratégias que permitem lecionar em diferentes instituições de ensino superior ou combinar com o trabalho de empresa.

Com a «turbo-docência» a colaboração no ensino superior passou a ser vista, por muitos docentes, não como um trabalho principal, mas como uma forma de conseguir um complemento salarial, por parte daqueles que durante o dia atuavam nas empresas ou em IESP, como atividade temporária por parte daqueles que viam na colaboração a possibilidade do primeiro emprego.

A medida que o tempo ia passando surgiu outro grupo de docentes que viam na IESPr a possibilidade de um emprego e trabalho principal, uma vez que não possuíam outro vínculo laboral. É a estes que interessavam os contratos de efetividade com garantia de direitos laborais.

10.2. Motivações para o trabalho docente colaborador

A crescente busca pelo trabalho é um fenómeno mundial e tende a reconfigurar-se conforme o contexto económico e político do país. A globalização

tem contribuído para que as relações de trabalho ganhem novos contornos sociais, levando os profissionais a submeterem-se às novas regras de trabalho.

A expansão do ensino superior privado surge num contexto económico de mercado e se estruturou tendo por base a lógica das relações de trabalho flexível: O fenómeno docente colaborador é produto tanto da expansão do mercado de ensino superior privado como também da sua lógica de estruturar as relações laborais: flexibilidade contratual; trabalho temporário; isenção de garantias da permanência no emprego; ausência de direitos ligados ao trabalho.

Para compreender as razões que levam a dar aulas no ESPr elegemos sete aspetos: 1) conselho de amigo; 2) convite da universidade; 3) flexibilidade de horário e possibilidades de trabalhar noutros lugares; 4) ocupar os tempos livres e garantir um complemento salarial; 5) *status* social da profissão docente; 6) ter emprego no ensino superior; 7) vocação à docência e se manter atualizado nos conhecimentos.

O estudo mostra resultados interessantes uma vez que espelham as motivações e o empenho profissional pela atividade docente. A primeira razão, com 65,4%, é vocação à docência e vontade de manter-se atualizado nos conhecimentos.

Tabela 29: 1ª razão que o levou a lecionar

		%
Válido	Conselho de amigos	1,9
	Convite da universidade	3,0
	Flexibilidade de horário e possibilidades de trabalhar noutros lugares	2,7
	Ocupar os tempos livres e garantir um complemento salarial	12,7
	<i>Status</i> social da profissão docente	10,6
	Ter emprego no ensino superior	3,6
	Vocação à docência e vontade de se manter atualizado nos conhecimentos	65,4
	Total	100,0

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A segunda razão que leva profissionais de diferentes áreas a lecionar no ensino superior privado é o *status* social da profissão docente (24%). Diferente daqueles que veem no trabalho docente apenas uma questão de emprego, os estudos mostram haver um número considerável de docentes que são motivados ainda pelo *status* social da profissão universitária. Tal pode ter relação com a

história da profissão docente que, durante muito tempo, esteve relacionado a um profissional crítico da sociedade que forma seus alunos.

Diferente da universidade pública, a privada pode ter objetivos e interesses estritamente económicos. A estrutura organizacional, os mecanismos de atendimento aos estudantes e enquadramento docente subordinam-se às necessidades económicas. Dar aulas por uma questão de *status* social que a profissão possibilita acontece quando as necessidades económicas estão relativamente equacionadas por parte do docente. Este profissional seria então aquele que não vive da docência (o colaborador). Diferente deste, outro pode guiar-se por fatores como emprego e necessidade de salário.

Tabela 30: 2ª razão que o levou a lecionar

		%
Válido	Conselho de amigos	8,2
	Convite da universidade	6,1
	Flexibilidade de horário e possibilidades de trabalhar noutros lugares	11,0
	Ocupar os tempos livres e garantir um complemento salarial	20,9
	<i>Status</i> social da profissão docente	24,0
	Ter emprego no ensino superior	15,6
	Vocação à docência e se manter atualizado nos conhecimentos	14,3
	Total	100,0

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A terceira razão, mais assinalada, que leva muitos a lecionarem é *ocupar os tempos livres e garantir um complemento salarial* (33,5%).

Tabela 31: 3ª razão que o levou a lecionar

		%
Válido	Conselho de amigos	14,8
	Convite da universidade	6,8
	Flexibilidade de horário e possibilidades de trabalhar noutros lugares	12,9
	Ocupar os tempos livres e garantir um complemento salarial	33,5
	<i>Status</i> social da profissão docente	13,3
	Ter emprego no ensino superior	12,7
	Vocação à docência e se manter atualizado nos conhecimentos	5,9
	Total	100,0

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

As IESPr ao preferirem docentes colaboradores criaram para si algumas possibilidades: a) maior margem de manobra na contratação menos compromissos laborais (efetividade), economizar em períodos de férias, feriados e semanas de

pausa (não há pagamentos de ordenados); b) Garantir maior lucratividade aumentando o número de alunos por sala de aula ao mesmo tempo que se evita a contratação efetiva; c) Em consequência das duas primeiras a IESPr limitou-se ao ensino. A pesquisa e extensão passaram ao segundo plano.

As razões destacadas refletem, de forma geral, o cenário da política organizacional do ensino superior, a gestão do processo de ensino e das relações de trabalho docente.

10.3. Fatores que determinam a escolha da IESPr para lecionar

Para analisar as preferências dos docentes, na escolha da instituição onde lecionar, tivemos em conta cinco fatores: 1) bolsa de estudos dada pela instituição; 2) localização da instituição e liberdade docente; 3) correspondência entre o curso e a área de formação; 4) prestígio e condições de pagamento salarial; 5) identificação com a filosofia de trabalho da instituição.

Durantes as entrevistas, os docentes mencionaram outros fatores que determinam a escolha da instituição: relação de amizade com algum colega, docente ou administrativo, que intermedia o processo de enquadramento, o grau parentesco (docência ou serviços administrativos) e, finalmente, o caso daqueles que por terem estudado naquela instituição acabam por nutrir alguma relação de simpatia pela mesma ou pela sua política que permite a integração de ex-alunos com bons resultados em seus estudos.

O estudo quantitativo mostra que a primeira razão que os docentes têm em conta, para escolher a instituição onde dar aulas, é o facto de os cursos corresponderem a área de formação (32,1%). A correspondência entre a área de formação e cursos oferecidos representa um ideal geral que, em concreto pode não ser satisfeita que relacionado a outros fatores como de carga horária disponível, número de turmas, e relação contratual estabelecido. Um docente pode chegar a assumir uma disciplina por afinidade para cumprir o requisito de horas atribuídas ou para não ficar sem aulas.

Tabela 32: 1ª razão que o levou a trabalhar nesta instituição

		%
Válido	Bolsa de estudos dada pela instituição	2,1
	Localização da instituição e liberdade docente	14,3
	Os cursos correspondem a área de formação	32,1
	Prestígio e condições de pagamento salarial	29,8
	Se identifica com a filosofia de trabalho da instituição	21,7
	Total	100,0

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A segunda razão apontada pelos docentes é o facto de se identificarem com a filosofia de trabalho da instituição (32,3%). Elencar a filosofia de trabalho institucional como uma razão que determina a escolha tem explicação a partir da leitura, da personalidade, das análises subjetivas e crenças que os docentes carregam.

A filosofia de trabalho corresponde a forma de organização e gestão de processos institucionais, tomadas de decisão, relações de trabalho e pode também considerar-se as probabilidades de crescimento profissional. A filosofia de trabalho difere entre instituições pois está relacionada a objetivos e interesses económicos, políticos e valores socio-culturais.

Tabela 33: 2ª razão que o levou a trabalhar nesta instituição

		Frequência	% válida
Válido	Bolsa de estudos dada pela instituição	7	1,3
	Localização da instituição e liberdade docente	138	26,4
	Os cursos correspondem a área de formação	106	20,3
	Prestígio e condições de pagamento salarial	103	19,7
	Se identifica com a filosofia de trabalho da instituição	169	32,3
	Total (n)	523	100,0
Omisso	Sistema	3	
Total		526	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Próxima a segunda razão (optar por uma instituição por se identificar com a filosofia de trabalho) está a questão da organização laboral e valor profissional. Os resultados de estudo mostram que 55,3% dos docentes que responderam ao questionário concordam com a ideia de que têm preferência por aquela instituição de ensino pela sua organização laboral e pelo valor profissional e 12,5% responderam que concordam totalmente o que faz um total de 67,8%. Em

contrapartida tivemos 23,8% de docentes que se mostraram indiferente a esse respeito.

Tabela 34: Tem preferência por esta instituição pela sua organização laboral e valor profissional

		%
Válido	Concordo	55,3
	Concordo totalmente	12,5
	Discordo	6,3
	Discordo totalmente	2,1
	Indiferente	23,8
	Total	100,0

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A localização geográfica da instituição e a liberdade docente estão sinalizadas como a terceira razão (33,4%) na escolha de onde trabalhar. Estes resultados têm relação com a rentabilização do tempo disponível e com o facto de muitos docentes trabalharem em duas ou mais instituições. A insatisfação salarial, o custo de vida em Angola e as condições contratuais explicam a tendência de usar a estratégia de proximidade.

Tabela 35: 3ª razão que o levou a trabalhar nesta instituição

		Frequência	% válida
Válido	Bolsa de estudos dada pela instituição	4	,8
	Localização da instituição e liberdade docente	174	33,4
	Os cursos correspondem a área de formação	145	27,8
	Prestígio e condições de pagamento salarial	94	18,0
	Se identifica com a filosofia de trabalho da instituição	104	20,0
	Total (n)	521	100,0
Omisso	Sistema	5	
Total		526	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A partir das entrevistas e dos resultados de questionários se pode concluir que: a) a localização geográfica da instituição faz parte da estratégia de docentes que trabalham em mais de uma instituição (deslocação entre um e outro posto de trabalho – de IESP/IESPr; IESPr/IESPr; Empresa/IESPr). Diferente das outras cidades em que realizamos o estudo de campo, Luanda apresenta um grau elevado de trânsito, nem sempre favorável a deslocação da empresa para a uma IESPr. A grande maioria que se encontra nestas condições prefere trabalhar durante o dia

na empresa e dar aulas de noite. Aqueles que vivem apenas do ensino chegam a deslocar-se mais de duas vezes no mesmo dia quando, por exemplo, coincide lecionar em três IES (manhã, tarde e noite ou ainda no mesmo período – 1.º e 2.º tempo na instituição A e 5.º e 6.º tempo na instituição B; b) a liberdade docente é uma questão que afeta tanto docentes das IESPr como das IESP. Fruto do sistema político que vigora em Angola desde a independência, tende ainda a manifestar-se em espaços académicos a repressão político-ideológica que impede os docentes manifestarem seu pensamento. Nas IESPr se reproduzem as práticas de intimidação presentes nas instituições públicas – tendência a ser despedido do trabalho caso seja conotado como mentor de críticas à instituição.

10.4. Como os docentes classificam o ambiente de trabalho?

A classificação que o trabalhador faz do ambiente de trabalho tem sido utilizada, por muitas instituições, para melhorar a gestão institucional e a as relações laborais. Os aspetos mais comuns considerados em estudos sobre o ambiente de trabalho tem sido: o nível comunicação vertical e horizontal da instituição, a abertura institucional para o diálogo e resolução de problemas, o tipo de linguagem adotada pela instituição, as formas de organização dos processos de trabalho, as instalações em que se desenvolvem os trabalhos, a frequência com que se contrata novos funcionários, a existência da partilha dos resultados.

Neste estudo foi estabelecido seis aspetos para se analisar como os docentes classificam o ambiente de trabalho: 1) Abertura da universidade na busca de soluções de problemas laborais; 2) Disputa constante entre os responsáveis e docentes; 3) Falta de harmonia e cooperação profissional entre docentes e a instituição; 4) Harmonia e cooperação profissional entre docentes e a instituição; 5) Luta pela carga horária, salário e influências de interesses pessoais; 6) Trabalho hostil e falta de compromisso profissional docente.

Os resultados mostram que o primeiro aspeto assinalado como o que melhor classifica o ambiente de trabalho é harmonia e cooperação profissional entre docentes e a instituição (74,9%). São resultados acima do que inicialmente pensávamos tais como a existência de luta pela carga horária, salário e influências de interesses pessoais (8,9%) ou a falta de harmonia e cooperação profissional

entre docentes e a instituição (5,7%) ou ainda a existência de um trabalho hostil e falta de compromisso profissional docente (2,3%).

Tabela 36: 1º aspecto que melhor classifica o ambiente de trabalho

		%
Válido	Abertura da universidade na busca de soluções de problemas laborais	8,2
	Falta de harmonia e cooperação profissional entre docentes e a instituição	5,7
	Harmonia e cooperação profissional entre docentes e a instituição	74,9
	Luta pela carga horária, salário e influências de interesses pessoais	8,9
	Trabalho hostil e falta de compromisso profissional docente	2,3
	Total	100,0

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Diferente do primeiro que teve uma percentagem acima dos setenta por cento, o segundo aspecto mais assinalado é a abertura da universidade na busca de soluções para problemas laborais (37,1%). A harmonia e a cooperação profissional entre os docentes e a instituição ainda aparecem na tabela abaixo com uma percentagem considerável (34,1%).

Tabela 37: 2º aspecto que melhor classifica o ambiente de trabalho

		Frequência	% válida
Válido	Abertura da universidade na busca de soluções de problemas laborais	195	37,1
	Disputa constante entre os responsáveis e os docentes	29	5,5
	Falta de harmonia e cooperação profissional entre docentes e a instituição	23	4,4
	Harmonia e cooperação profissional entre os docentes e a instituição	179	34,1
	Luta pela carga horária, salário e influências de interesses pessoais	47	9,0
	Trabalho hostil e falta de compromisso profissional docente	52	9,9
	Total (n)	525	100,0
Omissos	Sistema	1	
Total		526	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

O terceiro aspecto mais assinalado vai numa linha diferente dos dois primeiros. Aqui aparece com 32,8% a luta pela carga horária, salário e influências de interesses.

Tabela 38: 3º aspecto que melhor classifica o ambiente de trabalho

		Frequência	% válida
Válido	Abertura da universidade na busca de soluções de problemas laborais	105	20,2
	Disputa constante entre os responsáveis e docentes	35	6,7
	Falta de harmonia e cooperação profissional entre docentes e a instituição	17	3,3
	Harmonia e cooperação profissional entre docentes e a instituição	160	30,7
	Luta pela carga horária, salário e influências de interesses pessoais	171	32,8
	Trabalho hostil e falta de compromisso profissional docente	33	6,3
	Total (n)	521	100,0
Omisso	Sistema	5	
Total		526	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os três aspectos mais assinalados pelos docentes, para classificar o ambiente de trabalho das IESPr, indicam direções opostas: de um lado, faz entender que existe a cooperação e a harmonia entre os docentes e com a instituição, e de outro, indica também que existe um ambiente de luta pela carga horária e as influências, na busca pela satisfação dos interesses pessoais.

A objetividade na gestão das relações estabelecidas, tem sido um grande desafio para as IESPr, pois não é sempre fácil compreender as regras utilizadas em processos de admissão ou demissão de docentes. No geral tem sido a falta de disciplina, turmas, horário, indisponibilidade do docente. Todavia, quando não são estes aspectos em causa, mas que se pretende integrar novo docente, por diferentes razões, alguém dos antigos docentes terá seu horário, turma ou disciplina retirada. Dada a falta de objetividade, nas formas de procedimento, recorre-se ao jogo de influências com o exato propósito de garantir que não seja reduzida ou retida a possibilidade de continuar a lecionar.

A coabitação dos interesses (empregador, trabalhador, Estado) passa pela existência do princípio da integração, pelo poder Estado, por via do estabelecimento das regras (LGT) de trabalho. A insuficiência de postos de trabalho gera disputa entre trabalhadores e poder de determinação dos salários pela entidade empregadora. Por necessidade e solidariedade, pode surgir, entre os trabalhadores, comportamentos que geram tráficos de influências juntos daqueles que determinam a contratação do trabalhador. O que faz com que a contratação, a distribuição de horários e turmas, a permanência por mais ou menos tempo numa

determinada IESPr estejam condicionadas por ações subjetivas, dando origem a um relacionamento circular¹¹⁵ que permeia e comanda o comportamento das relações laborais.

10.5. Satisfação com o ambiente de trabalho

Tem sido difícil precisar até que ponto os trabalhadores estariam realmente satisfeitos, quando as relações de trabalho estão cada vez mais condicionadas aos interesses do capital, por um lado, e por outro quando o Estado assume, através das reformas da lei LGT, um apoio maior ao capital privado desprivilegiando o trabalhador.

O trabalho temporário pode indicar vantagens a curto prazo e tal pode ser interessante se as ações do Estado estiverem alinhadas com a preocupação do bem-estar do trabalhador a longo prazo. O que implica, necessariamente, pensar nos modos diferentes de fazer a economia do trabalho – equilibrado entre a satisfação do interesse privado (empregador), do Estado (sociedade) e do trabalhador. Certamente muito esforço será necessário para atender às exigências das partes envolvidas sem desprimor ao mérito profissional e laboral (esforço que o trabalhador realiza para o alcance dos objetivos da instituição).

A satisfação espelha o grau de conformidade em relação ao local de trabalho. Considera-se para a análise a questão da remuneração, as relações humanas que se estabelecem, a segurança de trabalho, a garantia dos direitos laborais assim com o tipo de trabalho realizado. Uma vez que os trabalhadores podem estar motivados por perspectivas e interesses diferentes, resulta que o mesmo ambiente de trabalho seja avaliado de forma diferenciado pelos trabalhadores. A expectativa parece ser uma boa base para comparar as opiniões dos trabalhadores em relação ao ambiente de trabalho, as condições que a instituição apresenta, como também poderia servir para estabelecer comparações com outros empregos anteriores ou atuais. Entendemos que maior satisfação

¹¹⁵ Indica as relações diárias, os comportamentos observados e analisados que geram as situações sociais. O Estado é o primeiro responsável a garantir que o interesse social não seja anulado pelo interesse privado. Os docentes procuram responder às IESPr (empregador) por interesse a salários, participação nos lucros, etc. enquanto a IESPr procura condições de trabalho que permite suportar os custos de vida da instituição e dos próprios trabalhadores.

laboral pode ter relação com o comprometimento do trabalhador em relação a instituição e ao trabalho realizado pois desencadeia maior motivação e empenho.

Neste estudo considerados cinco aspetos para analisar a satisfação docente nas IESPr: indiferente, insatisfeito, muito insatisfeito, satisfeito e muito satisfeito. O estudo mostra que em relação as condições disponibilizadas pela instituição os que responderam satisfeito e muito satisfeito soma 74,7%, enquanto que 14,5% responderam insatisfeito e muito insatisfeito e 10,8%, indiferente. Em relação ao ambiente de trabalho e funcionamento institucional 80,8% responderam satisfeito ou muito satisfeito, 9,1% corresponde aqueles que responderam insatisfeito ou muito insatisfeito e 10,1% mostraram-se indiferente. Na Comunicação entre docentes e a instituição, 75,3% responderam satisfeito ou muito satisfeito, 11,6, insatisfeito ou muito insatisfeito e 13,1, indiferente. Na Relações de trabalho e cooperação profissional docente, 79,3% responderam satisfeito ou muito satisfeito, 8,3% insatisfeito ou muito insatisfeito e 12,4% indiferente. Finalmente, em relação Organização laboral e supervisão de atividade docente, 71,9% responderam satisfeito ou muito satisfeito, 9,7% responderam insatisfeito ou muito insatisfeito e 18,4% indiferente.

Tabela 39: Satisfação no local de trabalho (%)

	Indifer	Insatis	Muito insatis	Satis	Muito satis	Total (n)
Condições de trabalho disponibilizado pela instituição	10,8	12,2	2,3	64,4	10,3	526
Ambiente de trabalho e funcionamento institucional	10,1	6,8	2,3	66,7	14,1	526
Comunicação entre docentes e a instituição	13,1	9,5	2,1	63,9	11,4	526
Relações de trabalho e cooperação profissional docente	12,4	6,8	1,5	70,2	9,1	526
Organização laboral e supervisão de atividade docente	18,4	7,8	1,9	63,1	8,8	526

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os resultados da tabela 39 (3º. aspeto que melhor classifica o ambiente de trabalho) contrasta com os da tabela 40 (satisfação no local de trabalho). Na primeira 32,8% de docentes responderam que, no ambiente de trabalho, há luta pela carga horária, salário e influências de interesses pessoais. Enquanto nesta os

resultados mostram uma satisfação maior em relação ao ambiente de trabalho e cooperação profissional docente.

Já em 2009 se colocava a necessidade de as IES abraçarem o desafio do desenvolvimento institucional e humano (pessoal docente), pois o caminho para o desenvolvimento de Angola passa tanto pela existência de boas infraestruturas escolares como de docentes com qualificações profissionais. “Não interessa só termos uma quantidade razoável de instituições de ensino universitário, públicas ou privadas. É preciso que essas instituições tenham condições para transmitir conhecimentos aos alunos” (Jornal de Angola, 24/09/2009:6).

A maior insatisfação demonstrada pelos docentes diz respeito a segurança social (INSS): 50% dos docentes mostram-se insatisfeitos ou muito insatisfeitos; 28%, indiferentes; e 22%, satisfeitos ou muito satisfeitos.

Tabela 40: Inscrição a segurança social (INSS)

			Indifer	Insatis	Muito insatis	Muito satis	Satis	Total (n)
Grau académico	Licenciatura	n	53	107	38	10	48	256
		%	20,7%	41,8%	14,8%	3,9%	18,8%	100,0%
	Mestrado	n	78	76	35	6	43	238
		%	32,8%	31,9%	14,7%	2,5%	18,1%	100,0%
	Doutoramento	n	16	5	2	1	8	32
		%	50,0%	15,6%	6,3%	3,1%	25,0%	100,0%
Total		n	147	188	75	17	99	526
		%	28,0%	35,7%	14,3%	3,2%	18,8%	100,0%

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os ajustes feitos à LGT atendem à flexibilização das relações laborais e às contribuições de rendimento de trabalho (IRT), mas colocam de parte a questão da garantia da segurança social (INSS). As medidas políticas e económicas de mercado (privatização de empresas públicas e abertura às iniciativas privadas), desde o momento em que foram implementadas (1991) se mostram indiferentes à segurança social do trabalhador temporário.

10.6. Apreciação docente sobre a condição de colaborador

A apreciação feita pelos docentes, em relação a colaboração nas IES, pode contribuir para legitimar a política contratual das IESPr, pois muitos docentes por terem outros empregos, aceitam e defendem a condição de agente prestador de

serviço de ensino. Com base nos resultados obtidos no trabalho de campo (inquéritos e entrevistas) se percebe que são poucos os docentes que se mostram dispostos a deixar de lecionar. Caso encontre outro emprego, mais remunerado, muitos pensam, primeiro, na possibilidade de conciliar o horário. Este resultado surpreende um pouco, pois, à partida, pensávamos que, seria objetivo de muitos docentes, deixar a condição de colaborar caso encontrassem um emprego mais remunerado, por exemplo, ou mais estável.

Os docentes reconhecem a insegurança existente nos contratos estabelecidos como colaboradores, mas há vontade em continuar a lecionar como colaborador tendo outro emprego. As razões que podem estar na base desta motivação relacionam-se a necessidade de buscar um complemento salarial, manter-se atualizados nos conhecimentos. A ideia de ser professor universitário, pelo valor simbólico que este tipo de trabalho ainda carrega, continua a cativar muitos a abraçar a docência.

Para compreendermos o ponto de vista do docente sobre a colaboração apresentamos três afirmações, a partir das quais os docentes responderam *sim* ou *não*: a) *Caso consiga uma oportunidade profissional, neste momento, deixaria de lecionar na instituição privada* – 77,9% responderam *não* e 22,1% *Sim*; b) *Se lhe fosse dada outra oportunidade profissional conciliaria o horário para não deixar de lecionar na instituição privada,* – 69,8% de responderam *sim*, enquanto 30,2% responderam *não*; c) *Não deixaria o trabalho docente universitário ainda que lhe fosse dada a oportunidade de um trabalho mais remunerado* – 60,8% responderam *sim* enquanto 39,2% responderam *não*.

Os resultados mostram que primeiro se busca a possibilidade de conciliar a atividade de ensino com outros trabalhos profissionais e não, necessariamente, na sua negação e na impossibilidade desta conciliação a preferência vai para o trabalho estável. Não obstante o trabalho profissional, fora do ensino, ser considerado a fonte principal da renda financeira, o ensino continua a ser visto como um complemento fundamental para o orçamento mensal além de incentivar a realização de outros interesses profissionais.

Tabela 41: Apreciação da condição de colaborador

	Sim	Não	Total (n)
1. Caso consiga uma oportunidade profissional, neste momento, deixaria de lecionar na instituição privada	22,1%	77,9%	526
2. Se lhe fosse dada outra oportunidade profissional conciliaria o horário para não deixar de lecionar na instituição privada	69,8%	30,2%	526
3. Não deixaria o trabalho docente universitário ainda que lhe fosse dada a oportunidade de um trabalho mais remunerado	60,8%	39,2%	526

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Conciliar trabalhos profissionais tem sido uma constante na sociedade globalizada e de mercado como também é cada vez mais presente a busca por profissionais polivalentes. No contexto angolano, em especial nas IESPr, o estabelecimento de várias relações de trabalho está associado mais à necessidade financeira e ao custo elevado de vida do que à satisfação profissional.

Em relação a condição daqueles que vêm no ensino uma possibilidade de obter um complemento salarial e daqueles que têm este trabalho como atividade principal, um dos professores entrevistado esclareceu que a busca por fontes diversas para atender às necessidades financeiras individuais ou familiares esta relacionada ao próprio contexto angolano, que desde 2005 se tem consolidado em Angola. A necessidade premente de ter alguma coisa suplanta muitos aspetos chaves da própria vida humana – limites que precisariam firmar-se ou estabelecer-se a partir de uma “moral” social de cariz humanístico. Em entrevista um professor (ENF9) esclareceu o seguinte:

Quando nós olhamos para essas coisas, olhamos para as universidades a nível do país, muitas universidades que da noite para o dia começam a crescer. E a gente se pergunta: são propinas mesmo que ajudam a fazer tudo isso? Claro, há muitas fontes que as pessoas têm. Ser o dono, ser a entidade patronal possibilita ter outras fontes. Claro, os professores que também estão dentro e procuram outras fontes, o aluno que está dentro busca outras fontes. No fundo estamos em um país, em um contexto em que cada um encontra as suas fontes inconfessas. Essa é a realidade. [...] estamos a formar para o mercado e nunca para a sociedade. Não há preocupação, indivíduos para a sociedade, estamos é preocupado com o mercado (Entrevista a um professor membro de direção, Luanda, 07/10/2016 ENF9).

O custo de vida, sobretudo em Luanda, e a avidez em ter algum bem material são apontados pelo professor entrevistado como principais causas que levam o docente a ter que trabalhar aqui pela manhã, ali de tarde e acolá de noite.

A questão chave que se quer atender é o salário. Este tipo de relações tem alguma relação com a forma como o próprio ESPr se estruturou. Não se consegue talvez alinhar devidamente, criar critérios devidamente coerentes pelo facto de os donos das universidades também estarem quase que em uma condição semelhante. Por ser político, é dono da universidade, e como tal consegue alinhar as coisas a seu favor conciliando sua condição política com o interesse privado para satisfazer as necessidades económicas. O professor entrevistado esclarece ainda que esta situação não foge muito da vida do docente que, fazendo uso da mesma jogada, procura satisfazer, por diferentes vias, suas necessidades económicas.

[...] Então faltando essa dose de humanismo, de ética, de religião, etc. que pode dar outra estrutura para que a pessoa seja completa, aí todos os meios servem para chegarmos ao fim. E qual é o fim que nós queremos? O fim que queremos é a riqueza, cada um quer ser rico, cada um quer viver bem, esse é mesmo o fim, aliás é legítimo, mas é fim, já vem desde lá de Aristóteles. Nós vivemos para a nossa plena realização, mas parece que a plena realização hoje está a ser como simplesmente reduzida no dinheiro. Tanto que quem está realizado é aquele que tem dinheiro, essa é a noção que estamos a criar. Se o fim é o dinheiro já não interessam os meios para se chegar lá, como dizia Maquiavel, os fins justificam todos os meios. Qualquer meio que eu encontrar, se é roubar, se é matar, se é não sei o que, desde que encontre dinheiro o resto não interessa. Porquê? Por que se destruiu esse lado educativo, esse lado da pessoa que se compreenda como sujeito de relação, em relação ao outro. Tem de haver ética nas relações de trabalho entre a universidade e os docentes (Entrevista a um professor membro de direcção, Luanda, 07/10/2016 ENF9).

A mudança de paradigma político e económico em Angola – de partido único para o multipartidarismo, da economia centralizada para a economia de mercado – conduziram a sociedade a um patamar de relações sociais e económicas tais que obriga o Estado a cautelar vários aspetos de comportamento das relações de trabalho e de oportunidade de emprego. Será difícil para Angola consolidar a democracia sem equilíbrio entre o Estado, o privado e a comunidade; entre os interesses do trabalhador, do empregador e do Estado; entre as oportunidades de trabalho, de emprego e de formação e de acesso às estruturas sociais existentes. A predominância de privilégios políticos aliados aos económicos, suplantam todos aqueles que, por força das circunstâncias, não puderam subscrever às mesmas práticas de favoritismo.

Da apreciação e perspectivas que os docentes apresentaram em relação a colaboração se destaca o facto de muitos se mostrarem indiferentes a vários aspetos, por exemplo: 33,8% responderam indiferente em relação ao item «Não se envolve em trabalhos extra classe pois a instituição não recompensa por isso»; 32,5% em relação ao item «O seu nível de esforço por esta instituição depende das recompensas que em troca recebe»; e 32,7% em relação ao item «Deixaria de trabalhar nesta instituição se lhe aparecesse um trabalho mais agradável» e apenas 25,1% responderam que concordam. Já em relação ao item «Pretende continuar a trabalhar nesta instituição por se identificar com os valores e política de trabalho» 49,1% responderam que concordam, 17,5% concordam totalmente, fazendo um total de 66,6%. Em relação ao item «Dá aulas nesta instituição para complementar o salário e não como atividade principal» 24,9% responderam concorda ou concorda totalmente e 54,8% responderam discorda ou discorda totalmente.

Tabela 42: Apreciação e perspectivas docente sobre o trabalho (%)

	Conc	Conc. totalm	Disc	Disc. totalm	Indifer	Total (n)
Dá aulas nesta instituição para complementar o salário e não como atividade principal	23	1,9	27	27,8	20,3	526
Deixaria de trabalhar nesta instituição se lhe aparecesse um trabalho mais agradável	25,1	4,8	23,4	14,1	32,7	526
O seu nível de esforço por esta instituição depende das recompensas que em troca recebe	9,7	1	30,8	26	32,5	526
Não se envolve em trabalhos extras pois a instituição não recompensa por isso	10,8	3,4	29,7	22,2	33,8	526
Pretende continuar a trabalhar nesta instituição por se identificar com os valores e política de trabalho	49,1	17,5	5,1	2,1	26,2	526

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

A colaboração resulta de um processo complexo de trabalho, mas também das relações económicas e de poder político que comandam as relações sociais de trabalho. As opções disponíveis, para os docentes atuarem como profissionais de ensino superior, podem não estar direcionadas ao que idealmente se entende como trabalho de ensino universitário – ensino, pesquisa, extensão. A condição de prestador de serviço de ensino reduz-se a sala de aula e responde às necessidades impostas pelo contexto social de Angola. Desde o ano de 2000 para cá o trabalho pedagógico reestruturou-se para “dar lugar a uma nova organização escolar, e tais

transformações, sem as adequações necessárias, parecem implicar processos de precarização do trabalho docente” (Oliveira, 2004:1140).

Dada a complexidade do conceito de trabalho precário e atendendo ao facto de não ser um conceito linear, pode ser difícil distinguir entre as diferentes relações contratuais – contrato a termo certo ou incerto ou contrato de prestação de serviço – aqueles que são realmente precários. Para se determinar o grau de precariedade do trabalho não depende apenas do tipo de contrato estabelecido. A falta da garantia dos direitos que deveriam estar associados ao trabalho, por exemplo, o direito a saúde, a estabilidade, a garantia periódica de salário e a possibilidade de ser indemnizado ao extinguir-se a relação contratual, entre outros, são aspetos importantes para determinar se um trabalho é ou não precário.

Os dados da pesquisa mostram as apreciações dos docentes, em relação a sua condição, ao ambiente laboral e servem para compreendermos o contexto em que se encontra o ensino superior de Angola. As variações nas opiniões dos docentes, dependem da condição em que cada indivíduo se encontra, das perspetivas económicas e profissionais que se busca.

10.7. Conclusão

As motivações, de trabalhar nas IESPr, estão relacionadas com o próprio contexto social, político e económico em que nasceram IESPr, desde o ano 2000.

a) o crescimento económico acelerado e o impacto da globalização alteraram as relações de trabalho tornando-as dinâmicas e objetivas; b) a flexibilidade de horários, dos contratos – enquadramento docente sem obrigação de exclusividade; c) a busca por um salário maior para suportar as necessidades e custo de vida em Angola, entre outros, cativam muitos docentes a abraçar o ensino superior.

Em síntese, este capítulo mostra:

- a) As principais razões que levam os docentes a dar aulas: 1) vocação à docência e vontade de se manter atualizado no conhecimento, 65,4%; 2) *status* social da profissão docente 24%; 3) ocupar os tempos livres e garantir um complemento salarial, 33,5%.
- b) As principais razões da escolha da instituição: 1) relação direta entre a área de formação e a disciplina a lecionar, 32,1%; 2) identificação com a filosofia

de trabalho da instituição 32,3%; 3) localização da instituição e liberdade docente, 33,4%.

- c) As principais classificações feitas: 1) harmonia e cooperação profissional entre docentes e a instituição, 74,9%; 2) abertura da universidade na busca de soluções de problemas laborais, 37,1%; 3) luta pela carga horária, salário e influências de interesses pessoais, 32,8%.
- d) As condições disponibilizadas pela instituição: em relação ao ambiente de trabalho – funcionamento institucional, comunicação entre docentes e a instituição, relações de trabalho e cooperação entre docente, organização laboral e supervisão das atividades – os resultados mostram que há uma maior satisfação da parte dos docentes.
- e) A maior insatisfação prendesse com a segurança social (INSS): 50% dos docentes mostram-se insatisfeitos com a estabilidade profissional.
- f) De forma geral os docentes fizeram uma apreciação positiva do trabalho de colaboração e manifestam interesse em continuar a lecionar, conciliando com outros possíveis trabalhos, uma vez que esta atividade, por ser flexível, facilmente pode ser abraçada e pode contribuir para as receitas do mês. Muitos docentes se mostram indiferentes em relação as perspectivas futuras deste tipo de trabalho ou em relação as condições disponíveis justamente porque a colaboração não é vista como trabalho estável.

O trabalho docente que antes era expressão do talento agora é o meio pelo qual a instituição busca seu lucro e o docente, motivado pela necessidade salarial procura aumentar a renda mensal para dar conta das despesas familiares ou individuais. A nova dinâmica laboral docente (prestação de serviço de ensino) se nutre da competição e corrida pelo tempo de aula (hora/aula), uma vez que é por via destes que o trabalho de colaboração docente se estrutura e se organiza.

O trabalho tornou-se uma peça operante que resulta do apogeu do capitalismo e da mercantilização do ensino superior. Se é verdade que a principal ideia trazida pela globalização é a de que o lucro financeiro é o principal objetivo que orienta as relações de trabalho, não é menos verdade que a saúde, o ambiente de trabalho, as condições disponibilizadas e o bem-estar social são fundamentais para o desenvolvimento de um sistema de trabalho menos precário em Angola.

11 – Sindicato Nacional de Professores do Ensino Superior (SINPES): interesses político-económicos e participação docente

11.1. Introdução

O presente capítulo está subdividido da seguinte forma: 11.1. Introdução; 11.2. Sindicato: da economia planificada a economia de mercado; 11.3. Coerção política: da UNTA ao SINPES; 11.4. Trabalho e sindicalismo nas IESPr; 11.5. SINPES: relação e apreciação docente; 11.6. Conclusão.

Neste capítulo continuamos a analisar os resultados do questionário administrado aos docentes e as entrevistas realizadas. Corresponde a terceira parte do questionário (dimensão associativa) e trata da participação e afiliação docente ao SINPES, da apreciação docente sobre o trabalho do sindicato, da importância da organização sindical para a vida profissional docente e da forma como é visto pela instituição.

Tratar dos direitos de trabalho é uma tarefa complexa na sociedade angolana, marcada pela repressão política, ideológica e militar. Até finais de 2017, qualquer tentativa de organização de um movimento de reivindicação facilmente era considerada como oposta ao regime político angolano e, conseqüentemente, se tornava alvo a combater e criticar. Tal postura está na base do condicionamento da participação livre ao SINPES e outros sindicatos. É certo que fora do contexto angolano, desde o século XIX a experiência ocidental tem demonstrado, que os direitos do trabalho são produto de lutas de interesses, via sindicatos. A repressão destes pode significar a redução ou mesmo o fim de um trabalho digno, de mais segurança no trabalho, da qualificação profissional e da progressão. Atualmente a luta ideológica e antagónica tem oscilado entre aqueles que vêm no trabalho uma possibilidade de direitos, justiça social e, portanto, uma via de distribuição equitativa dos bens materiais e simbólicos e aqueles que vêm o trabalho apenas a partir da variação do mercado e de lucros, ou seja, condicionar os direitos de trabalho ao rendimento do capital (Estanque, Costa, Silva, 2015:119)

A nível internacional o sindicalismo tem sido uma forma eficaz de os trabalhadores conseguirem espaço para negociar condições laborais melhores, pois o grupo expressa maior poder de negociação comparado ao indivíduo. Com o

desenvolvimento da indústria e do capitalismo tem sido grande, o número de trabalhadores desempregados ou com empregos precários. Atualmente a precariedade laboral não se restringe a indivíduos que apresentam níveis de escolaridade menor, devendo por isso, ser também preocupação dos profissionais de ensino superior repensar a sua condição laboral.

O SINPES representa a possibilidade da organização do grupo de docentes universitários angolanos com o objetivo de conquistar condições de trabalho, propícias à formação superior, com salários correspondentes ao custo de vida em Angola. Durante as entrevistas alguns docentes defenderam que a luta sindical não deveria limitar-se a questão salarial, mas sim abranger preocupações como a qualidade de ensino e a investigação científica.

A greve, a interrupção temporária de serviço, como forma de obrigar as entidades empregadoras a responder às preocupações docentes, é parte da estratégia de luta sindical, todavia, facilmente pode ser desacreditada quando o governo reprime, pela força física e ideológica, aquela prática. A organização nacional eficiente das atividades sindicais (mobilização de docentes do sector público e do privado), é apontada pelos resultados da pesquisa como uma alternativa eficiente para o SINPES poder trabalhar.

11.2. Sindicalismo: da economia planificada a economia de mercado

A nível internacional, o sindicalismo resulta das corporações de ofício, na época da revolução industrial, com os trabalhadores que atuavam nas áreas têxteis. É também a fase do começo da história da “classe trabalhadora”, como apontou Engels (1845), que atuava na indústria, mas concretamente na Inglaterra (Dahrendorf, 1982). O fim específico da organização de trabalhadores era reclamar melhores condições de trabalho – realizar ajustes nas horas de trabalho e adequar a remuneração. Com o passar do tempo a ideia de organização como tal articulou-se de maneira a consolidar maior consciência política e presença nos espaços político-partidários em defesa dos interesses dos trabalhadores. Não obstante terem existido, ao longo da história do sindicalismo (séc. XVIII), tentativas

políticas¹¹⁶ que visavam pôr fim a esta organização, durante o século XIX, a exemplo da *Lei de Le Chapelier* (1791), com o andar do tempo, países como o Reino Unido (1871) e a França (1884), deram um grande paço na questão do sindicalismo com legalização deste.

A expansão do pensamento socialista e comunista, depois da Segunda Guerra Mundial, contribuiu para dar nova roupagem política aos movimentos sindicais de diferentes países. A exemplo da Itália e da Espanha, os sindicatos tornaram-se espaço de discussão de interesses dos trabalhadores com base no pensamento político ou socialista, ou comunista ou democracia. No entanto, já a partir de 1886, havia nos EUA a grande *Federação Americana do Trabalho (AFL)* com o propósito de defender um sindicalismo focado na busca resultados.

De forma geral, a organização e atuação dos sindicatos continua sendo importante para o trabalhador pois, pode influenciar na formulação das diretrizes políticas e económicas da sociedade. O enquadramento dos trabalhadores nos diferentes subsistemas da cadeia produtiva (da matéria-prima até ao consumidor final) e a garantia das condições sociais da vida laboral depende da capacidade organizativa dos trabalhadores.

A relação entre sindicato e governo, em Angola, tem sido complexa uma vez que este sempre procurou colocar aquele na sua dependência e a fazer dele seu braço de fortalecimento ideológico. A política económica e governamental implementada, depois de 1975, refletia o pensamento socialista da época com a orientação do partido-único. O sindicato enquanto movimento de reivindicação de direitos de trabalho (salário, repouso, e respeito a via do trabalhador) é anterior a independência¹¹⁷. É um movimento que reivindicava direitos de trabalho com consciência política de luta pela liberdade nacional conforme o ambiente político social dos anos 60. O movimento político partidário é, em grande medida, produto das primeiras organizações de trabalhadores. Com ascensão do partido os anseios dos trabalhadores foram incorporados nas estratégias de conquista do poder político.

¹¹⁶ Tal é o exemplo da *Lei de Le Chapelier*, uma lei aprovada na fase inicial da Revolução Francesa (1791). Aquela lei, escrita por Isaac René le Chapelier, proibia as greves, os sindicatos e manifestações de trabalhadores.

¹¹⁷ A União Nacional dos Trabalhadores Angolanos (UNTA), data desde 16 de abril de 1960.

A economia planificada¹¹⁸, de Angola, estava relacionado á política implementada a partir de 1976 e, desta forma, o plano nacional correspondia aos intentos monopartidários delineados a partir do primeiro congresso do partido (MPLA) influenciado por países socialistas da época. O segundo congresso do partido, realizado em dezembro de 1985, foi o ponto de partida para a conceção de ideias que levariam à revisão da política económica. Deu-se início do período (1986-1991) caracterizado pela tomada de consciência dos problemas económicos e da necessidade de realizar-se reformas dos critérios adotados pela direção económica central. A partir de 1991 foram feitas mudanças, nos regulamentos administrativos para a inserção de medidas económicas que pudessem atender os propósitos da política de mercado.

A economia planificada em Angola, do ponto de vista da mobilização ideológica das populações, contribuiu para incentivar a implementação da agricultura por via das cooperativas¹¹⁹. O trabalho solidário comunitário, baseado na cooperativa agrícola e pecuária, foi também uma alternativa de sobrevivência dos indivíduos devido a ausência da economia industrial capaz de responder às exigências da época¹²⁰. Hoje é possível dizer-se que o êxito ficou condicionado às capacidades dos dirigentes e às políticas de “atendimento a necessidades prementes, combinado ao grau de liberdade de seus protagonistas e às suas aspirações por modos de vida baseados na autonomia e na participação” (Laville & Gaiger, 2011:165).

¹¹⁸ A economia planificada respondia aos intentos políticos e económicos da organização do sistema de governo centralizado na pessoa do presidente do país que era também do partido. A gestão do Estado se subordinava aos interesses do partido. As empresas eram, por definição, propriedades do Estado que geria de forma centralizada todas decisões económicas e financeiras. Daquela política resultou, para Angola, o alargamento das práticas de corrupção e propagação de uma burocracia que terá contribuído para a paralisação de vários setores da economia angolana.

¹¹⁹ Veronese & Esteves (2011) apontam algumas características dos sócios-trabalhadores das cooperativas numa economia baseada na solidariedade cooperativa: o compromisso com o sucesso e bem-estar dos cooperadores; a responsabilidade e proatividade com o trabalho; o envolvimento de todos no processo de atendimento às necessidades da cooperativa; o comeditamento em relação as opiniões, posições e interesses dos membros; modo geral a presença forte da solidariedade na comunidade (Veronese e Esteves, 2011:161).

¹²⁰ Existem em Angola 8.662 associações de camponeses com 718.325 membros. Predominam as mulheres com um total de 376.340 para 341.985 de homens. As cooperativas agrícolas totalizam 2.115 com 275.206 membros dos quais 137.996 homens e 137.210 mulheres. <http://www.portalocplp.org/organizacoes/unaca#>

Diferente de alguns países africanos, independentes na década de 70, Angola¹²¹ Moçambique, Etiópia, Congo e Somália, etc. na Europa, a integração do cooperativismo à economia de mercado data desde começos do séc. XX. A economia solidária¹²² “converteu-se numa modalidade de empresa participativa, sem a antiga unidade entre capital e trabalho” (Laville & Gaiger, 2011:164), o associativismo veio a institucionalizar-se, de forma fragmentada, devido às diferentes ondas associativas impulsionadas por políticas socialistas da época. Diferente do que estava a ocorrer nos países europeus, boa parte dos países africanos tentaram avançar com as políticas económicas das cooperativas, influenciadas pelo bloco socialista, mas dada as relações de poder instalado, na época, e considerando a dependência tecnológica de produção industrial, a economia planificada se viu confinada no discurso político e ideológico, como intenção e não como facto. A instabilidade política, a luta pelo poder e as manipulações externas, cuja finalidade era manter um certo controlo das ex-colónias, contribuiria, mais tarde, para o não enquadramento social e económico de um número considerável de cidadãos ao sistema nacional alargado de trabalho.

Na década de 80, na Europa, retomou-se parte das concessões que tinham sido feitas ao proletariado nos anos anterior. Desta feita o “mercado financeiro tornou-se hegemónico e passou a impor sucessivos arrochos fiscais e monetários, contendo severamente o ritmo de crescimento das economias centrais” (Laville & Gaiger 2011:165). Abandonaram-se as políticas de um “Estado-assistente” para se implementar o neoliberalismo que marcaria, de forma lenta e silenciosa o distanciamento entre a classe capitalista e trabalhadora (Estanque, 2013).

Em Angola, a adoção de políticas favoráveis a economia baseada nas cooperativas aparece como forma de enquadrar as populações camponesas. Mais

¹²¹ Desde meados da década de 70, as relações económicas de produção e subsistência humana, em Angola, estiveram assentes em dois polos básicos: por um lado, uma economia de cariz socialista influenciada pelo pensamento político da época e, indiretamente, pelo sistema capitalista, por outro lado, uma economia de subsistência (herança colonial) – um mecanismo de sobrevivência societária num contexto de guerra.

¹²² A economia solidária resulta de uma longa experiência humana. É uma alternativa face ao sistema de produção capitalista. Difere na forma de organização do processo produtivo e circulação dos bens materiais produzidos. Ganhou força justamente quando se percebeu que a economia racional capitalista não resolvia os problemas económicos tal como se anunciara. Seu funcionamento engendrou problemas sociais que o próprio sistema capitalista não deu respostas satisfatórias como é o caso das desigualdades sociais entre proprietários e não proprietários o que se expressa na forma entre riqueza e miséria.

como uma economia de subsistência do que, propriamente, uma economia que pudesse gerar um excedente. Foi neste sentido e com influência do pensamento socialista de organização comunitária que procurou organizar as cooperativas a nível nacional, pela Confederação das Associações de Camponeses e Cooperativas Agropecuárias (UNACA)¹²³.

Duas ideias impulsionaram o trabalho das cooperativas: a) o trabalho como mecanismo de inclusão social à comunidade, baseado no princípio da solidariedade; b) cooperativismo económico como mecanismo de desenvolvimento local. Entende-se, modo geral, que a economia solidária é um conceito que se fundamenta na “solidariedade em contraste com o individualismo utilitarista que caracteriza o comportamento económico predominante nas sociedades de mercado” (Laville & Gaiger, 2009:162). Diferente foi notar que quanto mais as atividades da UNTA alinhavam-se com as do partido e com as formas de trabalho implementadas em Angola pelo regime político maior era a redução do impacto das reclamações ou greves, tal terá colocado a UNTA a desempenhar atividades superficiais. Numa economia planificada, por norma, não há capitalista (explorador) pois o Estado é o grande empregador e neste sentido lutar contra a exploração é lutar contra o próprio Estado que detinha o monopólio do emprego e da produção. Na impossibilidade de isto acontecer, o que se verificou foi uma condição generalizada de condições vida material e cultural pobre de sustentação da vida social.

Com a adoção da economia capitalista, (1992), alterou-se a relação entre o empregado e o empregador, e o Estado assumiu o papel regulador (pelo jurídico) e intermediário (por via da lei) da relação laboral. Com a economia de mercado a ênfase de sucesso passou a ser o indivíduo a partir do qual explica-se a desigualdade social – condições de vida material, de formação cultural e categoria socioprofissional. Sendo a desigualdade resultado de um processo político-

¹²³ Principais atividades desenvolvidas: intervenção e organização, estabelecimento de estratégias de cooperação para que as filiais beneficiem do apoio proveniente das organizações da sociedade civil. Com sede em Luanda, desde 1990, a Confederação desenvolve atividades de agricultura e pecuária. A UNACA conta, às vezes, com o programa de governo, a exemplo do Programa de Microcrédito aos camponeses, realizado de 2003 a 2007; acompanha o Programa de Extensão e Desenvolvimento Rural (PEDR) do Ministério da Agricultura, além das feiras e seminários para capacitação de gestores e cooperadores agrícolas associados a Confederação.

económico adotado que se baseia na exploração, o sindicato viu-se obrigado a rever suas estratégias de protagonizar a luta por melhores condições laborais.

A mudança de paradigma económico e político em Angola possibilitou o surgimento de vários sindicatos, por categorias profissionais. O SINPES é um exemplo disto. O estudo que realizamos trás à tona a questão do sindicato de professores, em especial, as preocupações e apreciações de docentes e das IESPr assim como mostrar a necessidade de participação ao SINPES.

A necessidade de se criar e consolidar o SINPES é expresso no trecho extraído de uma entrevista feita em Luanda, no dia 5 de outubro de 2016, ao secretário geral da universidade (ELM8) e também professor que explicou como, em Angola, as entidades governamentais e empregadoras vêm a atividade sindical e aponta a necessidade de maior união e coesão entre os profissionais de ensino superior. Questionado sobre a necessidade da presença sindical e que solução para Angola? O entrevistado diz o seguinte:

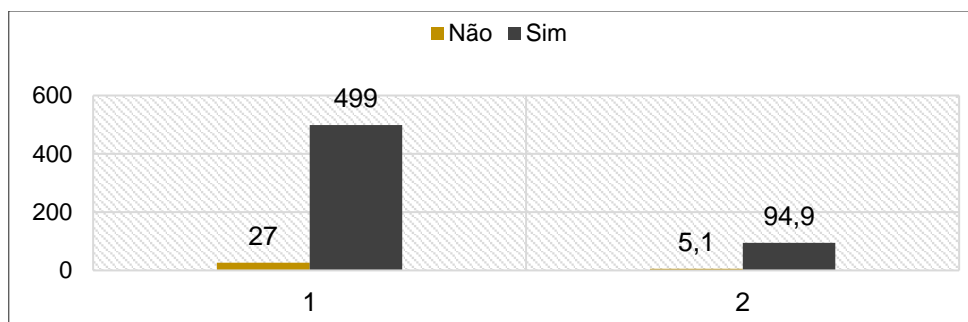
Evidentemente a solução passa como em qualquer parte do mundo, (...) naquele proclame de Marx “obreiro de todo o mundo uni-vos”! Demonstrou que a união faz a força. Quando as pessoas se unem, reclamam... E mesmo nos países ocidentais, onde conhecemos, as pessoas conseguem os seus objetivos, os seus direitos, quando se unem para protestar. E também eles contam com a sorte que os atores políticos escutam, porque essa é a questão. Escutam, são capazes de entender aquilo que os outros reclamam e depois tentam, nas negociações, atingir os objetivos (Entrevista ao secretário geral da universidade, Luanda, 05/10/2016, Luanda, ELM8).

Diferente do contexto europeu, em Angola há tendência de não se dar a devida atenção aos trabalhadores quando estes, por via do sindicato ou diretamente, a partir da instituição empregadora, entendem paralisar as atividades por descontentamento salarial, de serviços ou horas de trabalho. Facilmente se associam as reivindicações à desordem e ao incumprimento às ordens «superiores». As medidas tomadas nesses casos têm sido demissões dos promotores da greve, repreensão através da força policial e cortes salariais.

Os resultados da pesquisa mostram que os docentes estão amofinados com a representação sindical e sua atuação, mas consideram importante a existência dela: 94,9% repondera *sim* o sindicato de professores é importante para

a vida profissional e é um instrumento de luta pelos direitos da classe docente, enquanto 5,1% responderam *não*.

Gráfico 21: Importância do sindicato na vida profissional docente



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Apesar de muitos docentes concordarem que é necessário a existência de um SINPES que atende todos os docentes (público e privado), quando se trata de pertencer efetivamente aquela organização o comportamento dos docentes é manifestamente influenciado pela política que durante mais de 40 anos vigorou em Angola. A falta de liberdade e garantia para que trabalhadores, livremente manifestassem seus desejos em relação as condições de trabalho estão na base do comportamento dos docentes. Em consequência disto o SINPES pode ter menos aderência efetiva dos docentes efetivos e colaboradores (público e privado). São poucos, de acordo com os resultados da pesquisa, que demonstram desejo imediato de participar efetivamente na organização da atividade do sindicato por temer represálias¹²⁴.

A manifestação do descontentamento poderá continuar uma vez que no sistema económico atual (economia de mercado) para o trabalhador sentir-se mais ou menos integrado precisa não só identificar-se com o trabalho, mas também ter uma posição, no processo da divisão do trabalho com maior valorização e dignidade. Não obstante, na economia de mercado, existir uma relação entre a cultura organizacional das relações de trabalho, de classes, de género com a

¹²⁴ A consciência de que existe um grupo de trabalhadores que vive do salário (explorados) e outro de proprietários daquilo que resulta do trabalho (exploradores) tem sido a base da mobilização dos trabalhadores para um sindicato. No cerne da resistência estão as formas e regras de trabalho. A resistência visa conseguir o aumento salarial, a redução das horas de trabalho, a estabilidade no emprego, o direito a organização e representação.

origem, a formação ou educação que, ao final, determinam a condição de vida e o *status* social.

11.3. Coerção política: da UNTA ao SINPES

A criação da União Nacional dos Trabalhadores Angolanos (UNTA)¹²⁵ em abril 1960, marca a origem da atividade sindical, ainda na época colonial. O processo de organização deu-se na antiga República do Congo, Leopoldville, com o objetivo de mobilizar os trabalhadores¹²⁶ para a luta contra a política de trabalho colonial. Pelo seu carácter político juntou-se ao movimento de libertação nacional e durante os anos de 1975-1992 se manteve como braço do monopartidário¹²⁷.

A partir de 1992 tem procurado consolidar-se como uma associação nacional com personalidade jurídica própria de carácter voluntário. Procura ser independente e autónoma em relação às confissões religiosas, aos partidos políticos e ao patronato. Fruto do seu histórico, as relações e empatias que manifesta junto do partido no poder colocam seus membros numa relação complexa: por um lado ainda existe a intenção política de cooptar as forças sindicais e torná-las instrumentos de reforço do sistema de governo, por outro, o sindicato tenta ser livre e autónomo para lutar por direitos de trabalho.

¹²⁵ A UNTA-CS a União Nacional dos Trabalhadores Angolanos é uma Confederação Sindical que atua em todo país e é constituída pelas Associações sindicais afiliadas. Com a mudança do regime político ela adotou o princípio da democracia – realização de eleições periódicas e escrutínio direito dos membros de órgãos da união. Procura ser uma organização independente e autónoma em relação ao Estado, aos partidos políticos e as confissões religiosas (Estatuto, UNTA – CS, art.º 2).

¹²⁶ Objetivos da união: “a) Promover, organizar e fortalecer a unidade de ação das associações sindicais filiadas; b) Reforçar a solidariedade entre os trabalhadores; c) Apoiar as associações sindicais filiadas na luta pela satisfação das reivindicações, de acordo com a legislação laboral e socioeconómica vigente no país; d) Lutar para que o patronato respeite a legislação laboral e o livre exercício da atividade sindical; e) Promover a defesa de uma política de pleno emprego de criação de novos postos de trabalho e redução de desemprego; f) Lutar pelo aumento constante do nível de vida dos trabalhadores, defendendo uma política de justiça social e de direito a um salário compatível ao poder de compra. g) Lutar para que a constituição de tribunais de trabalho seja uma realidade atuante e extensiva a todo território nacional; h) Utilizar os instrumentos ao seu alcance para incentivar as autoridades competentes no sentido de ratificar e aplicar as normas internacionais do trabalho para o bem-estar socioeconómico dos trabalhadores” (Estatuto da UNTA – CS, art.º 6; Cf.: <http://www.unta-cs.com/public/index.php>, 06/07/2017).

¹²⁷ A organização de trabalhadores, UNTA e filiais, nos anos de 1977-1991, caminhou sob orientação do MPLA-PT. Seus objetivos e interesses na classe dos trabalhadores estavam relacionados com a educação, o cumprimento das tarefas da revolução, a execução da política de Estado e a participação na reconstrução nacional e consolidação da construção da nova sociedade. Estes também eram os objetivos do partido que orientava toda a estrutura de poder de Estado. cf.: <http://www.unta-cs.com/public/index.php>.

Maior ou menor intensidade, na organização dos processos de luta, depende do tipo de política económica e dos interesses de lucros que os empregadores procuram em cada contexto conforme o sistema produtivo e de governo. Fruto do conflito armado, da luta pelo poder político/económico, e da repressão social, as estratégias normalmente usadas pelos trabalhadores para fazer pressão, têm sido a greve por grupo ou setor, não prestar serviços atempo, não entregar os resultados de exames até que sejam pagos os salários (docentes) e faltar ao serviço alegando não ter meios para o transporte, entre outros.

Por sua vez, o governo recorre à força física (força armada), nos casos de manifesto público, e às leis para submeter o trabalhador. Se fazem ameaças¹²⁸ de cortes salariais, substituição de trabalhadores manifestantes, demissão daqueles que desempenham cargos administrativos (diretores que não procuram cooptar ou influenciar os professores a não aderir a greve), mobilizar professores afetos ao sistema político vigente para desarticular a organização sindical, etc.

Em Angola, a luta por direitos de trabalho também pode estar associada a luta contra a desigualdade social que resulta do sistema de distribuição desigual. Os mecanismos de produção e reprodução da desigualdade são inerentes à estrutura do sistema produtivo e de governo instalado assim como as formas de racionalidade empregadas para pôr em ação a estratégia de acumulação primitiva

¹²⁸ Em julho de 2013 o responsável provincial pelo sindicato de professores na Luanda Norte confirmou o processo encabeçado pelo governo local, de despedimento de mais de cem professores por paralisarem as atividades de ensino devido aos atrasos salariais. A notícia apresentada pela *Voz da América* dava conta de que o processo de despedimento mostra o uso desproporcional da força do governo daquela cidade e é uma forma de intimidação aos demais funcionários públicos. Cf.: VOA (2013), “Professores despedidos na Luanda Norte” julho, 11, 2013, <https://www.voaportugues.com/a/professores-despedidos-na-lunda-norte/1699960.html>, 04/07/2017. Desde 2013 as lutas sindicais de professores (ensino geral) mantem-se focadas em questões salariais e carreiras. O SINPROF, chegou a falar em “conduta de intimidação aos professores em todo país” e perseguição por parte do ministério da educação quando este divulgou uma circular, abril de 2017, em Luanda que dava conta de que as reclamações estavam resolvidas. cf.: OBSERVADOR (2017), “Professores angolanos denunciam intimidações devido a greve em Abril”, <http://observador.pt/2017/03/30/professores-angolanos-denunciam-intimidacoes-devido-a-greve-em-abril/>, 04/07/2017. O Diário de Noticias (DN) também publicou a greve de três dias (de 05 a 7 de Abril de 2017) em que o SINPROF reclamava que desde 2013 para cá, não foram resolvidas as reclamações – o “aumento do salário, a promoção de categoria e a redução da carga horária” – cf.: “Professores angolanos novamente em greve a partir de 25 Abril”, <http://www.dn.pt/mundo/interior/professores-angolanos-novamente-em-greve-a-partir-de-25-de-abril-6238155.html>, 04/07/2017. Em 2016 também houve manifestações de descontentamento por parte do SINPES – Sindicato nacional dos professores do subsistema de ensino superior. O seu caderno reivindicativo apresentava questões salariais, condições laborais, promoção na carreira e ajustes salariais.

de capital¹²⁹. A desigualdade social perpassa a linha que vai desde a contratação dos indivíduos à qualificação técnica e a estrutura de valores que regem o processo produtivo nacional.

Apesar de estarmos num contexto de transição política – do socialismo a democracia – a política governamental tende a manter os mecanismos de reprodução e manutenção e das práticas de coerção social. A desigualdade social angolana reflete a política de gestão dos recursos e se expressa através das condições de habitação, da qualidade de vida familiar, do emprego, da saúde, da educação, da ocupação, da satisfação salarial e profissional, etc.

A partir das entrevistas feitas os docentes mostraram a necessidade de se estabelecer cooperação entre os docentes (público e privado) assim como entre efetivos e colaboradores. Em relação a este aspeto um dos professores entrevistado (EOK7) esclareceu o seguinte:

Os colaboradores, com certeza são docentes, está aí um facto que não se pode ignorar. Realmente muita coisa tem que se resolver. Desde o enquadramento às categorias profissionais docentes aos regimes contratuais. Eu preciso ver isto a funcionar para ter maior confiança no trabalho da instituição. Então havendo sindicato, nesse sentido, poderá até certo ponto resolver os problemas de docentes. Se não houver a resolução desses problemas não se conseguirá, até certo ponto, estabilidade profissional e institucional. As inquietações pessoais, que sozinho não se consegue colocar, podem tratar-se com o sindicato e o peso pode ser maior. Não haveria receio em colocar uma questão com o medo de não ser ouvido ou ser conotado negativamente. Então o sindicato é que poderia resolver tal situação. Porém nós não temos, nós não temos meu colega, um sindicato que trabalha neste sentido (Entrevista a um professor, Luanda, 26/09/ 2016, EOK7).

Nas entrevistas feitas muitos defenderam que não se deveria fazer distinção entre os docentes. O sindicato é para todos os trabalhadores, deve procurar a unidade e reforçar as bases incluindo tanto colaboradores como efetivos,

¹²⁹ Conjunto das ações governamentais planificadas para concretizar finalidades, estrategicamente delineadas para fins de uma classe. As ações do governo angolano até finais do primeiro semestre de 2017, com raras exceções, estiveram sob influência de outros organismos internacionais. Sendo assim, não podemos pensar em ações económicas de Estado sem considerar os grandes interesses que estariam por trás das mesmas, tanto no plano macro como micro. Se internamente as ações podem ser de âmbito nacional ou provincial (política de governo, de banco ou empresa), no âmbito internacional pode desencadear-se a partir dos organismos como Banco Mundial (BM), Fundo Monetário Internacional, (FMI).

público e privado pois todos são docentes e precisam ter a garantia do direito de trabalho.

O direito, a lei em si, dá essa possibilidade das pessoas, cada classe organizar-se, como grupo para atender as suas preocupações, resolver os problemas daquela classe. Então o que deve acontecer? Ainda que não exista um sindicato que albergue tanto o ensino superior privado como o público, é possível que os docentes de uma instituição se organizem para tratar de seus problemas. Mas um sindicato nacional que inclua todos da classe docente superior teria, com certeza, maior peso junto das instituições empregadoras (Entrevista a um professor, Luanda, 26/09/ 2016, EOK7).

O docente diz que o direito de trabalho não se destina em exclusivo aos funcionários públicos e, neste sentido, um sindicato deve preocupar-se com toda a “classe” docente. Sendo para uma classe ela não olha para o facto de o docente ser do público ou do privado, ou colaborar. O que está em questão é o direito laboral e, neste sentido ela deve ser abrangente.

Em 2013, numa nota posta a circular pelo MES, em resposta às reivindicações do SINPES pelas condições salariais, o MES procurou ignorar a pressão docente, negar dialogar com o SINPES e explicou que se tratava de uma organização ilegítima pois não tinha registo dos docentes e não havia realizado uma assembleia com os docentes. O “sindicato dos professores do Ensino superior (SINPES) está despido de qualquer legitimidade para apresentar reivindicações em nome dos quadros do ensino superior no país, por não reunir as condições jurídicas para o exercício da atividade sindical em Angola” (MES, 2013)¹³⁰

O MES argumentou que a não participação dos professores nas reuniões do SINPES, a não realização de uma Assembleia Geral de Trabalhadores a nível nacional e em cada instituição, a não publicação, em Diário da República, do Estatuto do SINPES invalidam as reclamações do SINPES em nome dos docentes. Explicou ainda que os responsáveis daquela organização apenas tinham realizado trabalho, como comissão instaladora e, neste sentido, os professores e o pessoal técnico-administrativo não estão em condições de provar a sua filiação ao SINPES. Sendo assim, ninguém deveria aderir a uma greve organizada pelo SINPES. “Ninguém, nem mesmo os responsáveis locais, declarou-se ter efetivado qualquer

¹³⁰ cf.: http://m.jornaldeangola.sapo.ao/sociedade/sindicato_e_acusado_de_falta_de_legitimidade.

inscrição ou pago quota ao Sindicato, o que coloca sérias dúvidas quanto às suas fontes de financiamento” (MES, 2013).

Para o MES os professores só podem aderir a uma greve desde que inscritos e com as quotas pagas. O SINPES para declarar greve precisa primeira adequar-se as estruturas conforme o quadro do subsistema do ensino superior em vigor desde 2009 em Angola. Depois do “redimensionamento da Universidade Agostinho Neto e, após a criação das regiões académicas, o sindicato não adequou as suas estruturas” (MES,2013) e devido a esta situação o número de aderentes a greve foi menor não justificando, portanto, uma greve como tal.

As reivindicações do SINPES são anteriores a criação do MES. Em junho de 2012 foi apresentado o caderno reivindicativo ao Ministério do Ensino Superior e da Ciência e Tecnologia (MESCT). Um ano depois, fruto da separação de funções, o MES dizia tratar-se de assuntos do antigo ministério. O SINPES argumentava ter o Estatuto, aprovado a 12 de outubro de 2011, registado no Ministério da Justiça, onde obteve o certificado do mesmo e dos Direitos Humanos. Nas reivindicações do SINPES constam preocupações sobre as condições salariais, estatuto da carreira docente, transparência na mobilidade e ascensão aos cargos administrativos.

Alguns docentes entrevistados mostraram-se apoquentados com a atividade sindical em Angola. Concordam com a necessidade de luta pelos salários, porem entendem também que focar-se na questão salarial não é suficiente para solucionar os problemas da atividade docente – condições das salas de aulas; material pedagógico utilizado; condições para a realização da pesquisa científica; existência de bibliotecas que respondam aos anseios de estudantes, investigadores e docentes. O docente Miguel Domingos fez a seguinte apreciação do SINPES:

Com toda franqueza, uma brincadeira! Com toda franqueza, uma brincadeira! Deveriam fechar as portas. O sindicato não deve estar só preocupado com dinheiro, salário. O sindicato deveria encostar na parede as universidades por causa das investigações que não se fazem. O sindicato nunca se pronuncia por falta da investigação nas universidades. Não faz sentido! Nunca vi em Angola nenhum sindicato, desde o ensino secundário a universidade, não vejo sindicato a estar preocupado com a essência da universidade. Se o sindicato é para fazer luta por causa do dinheiro, não precisamos de sindicato. No meu ponto de vista não precisamos de sindicato. Podemos nos reunir de vez em quando e dizer: hoje não trabalhamos, paramos hoje, vamos para casa, se não nos pagarem! (Entrevista a um professor, Luanda 26/09/2016, EMD6).

A apreciação do docente mostra que é necessário que se analise com mais profundidade a questão do SINPES. O que realmente se quer com esta organização. O atual contexto social, económico e político de Angola requer dos sindicatos mecanismos de ação que não podem circunscrever-se ao salário. Na relação de poder, entre sindicato e o patronato, facilmente este fica com vantagem quando as lutas dos trabalhadores se restringem ao salário – permite ao patrão manipular as condições de trabalho e da oferta de emprego a seu favor.

Durante a cerimônia de abertura das 2.^a Jornadas científicas da Universidade Privada de Angola, 2009, o então secretário de Estado para o Ensino Superior, Adão do Nascimento, disse, em seu discurso que para haver qualidade no ensino superior era necessário que o “desempenho profissional dos docentes estivesse marcado pela entrega abnegada à pesquisa científica, à promoção permanente do mérito, da excelência e da conduta de cada estudante no sucesso académico” (Jornal de Angola, 23/09/2009:2). Alguns anos depois, o SINPES vê-se confrontado com o MES que continua a ignorar as reclamações de docentes. Sendo de interesse estratégico nacional a formação superior e a existência de um corpo docente qualificado, esperava-se do posicionamento do MES maior diálogo e abertura com o SINPES.

O secretário da universidade (ELM8), (2016) fez a seguinte apreciação:

(...) o discurso da qualidade do ensino, o discurso, quer dizer, não serve para nada, se realmente não se implementar atividades... ações concretas e situações concretas para mudar o quadro. E uma das razões está demonstrada ao longo da história: a qualidade está intimamente ligada a figura do professor. Se não se coloca no centro da discussão do debate a qualidade, a preparação e a remuneração do professor, não teremos qualidade. Nem no ensino superior e nem no ensino básico não haverá qualidade. Será discurso, mas não ação (Entrevista ao secretário geral da universidade, Luanda, 05/10/2016, ELM8).

Na mesma entrevista o secretário também falou da complexidade da relação entre o MES e as IES e com os docentes. Talvez seja a altura para as universidades privadas reverem suas políticas de funcionamento:

Primeiro, aqui é difícil associar-se, segundo, a dificuldade é que os atores nos escutem, esta é a dificuldade. Não obstante, provavelmente passe por esse caminho. E outra solução seria, as opções das universidades privadas tem que

mudar as suas políticas. Se é que queremos ser universidade. Podemos ser como colégios grandes, quer dizer, se nós queremos exercer a função de universidade na sociedade. Não temos como não investigar, não temos como não estender a nossa ação, essa projeção social. É aí, talvez, onde o Estado deveria acionar a sua capacidade, porque tem influência sobre as instituições. Obrigar-nos que temos que fazer universidade, digamos que, com critérios, funcionamento. Que permita realmente nós incorporarmos capital humano, qualificado e que tenha condições etc, etc. Digamos que aqui provavelmente é necessário, a união dos próprios professores, tem que trabalhar, tem que... e provavelmente, não sei, exatamente se os nossos atores políticos nos escutassem, por outro lado deveria vir dos próprios, do próprio Estado. Porque o Estado garante o ensino para eles. E o estado tem que obrigar as instituições que tem uma série de condições razoáveis para que o ensino tenha qualidade. (Entrevista ao secretário geral da universidade, Luanda, 05/10/2016, ELM8).

Existem as leis que tornam legal a existência de um sindicato, as organizações políticas, empresariais e partidárias. Um sistema de governo facilmente pode entender cooptar um sindicato para este trabalhar a favor do primeiro inserindo-se na estrutura burocrática administrativa. Neste sentido as condições negativas de trabalho podem continuar – o grau e nível da desigualdade dependerá sempre da intensidade das lutas uma vez que ceder mais ou menos, (Estado e empregadores privados) depende cultura organização sindical. Tal é o exemplo do enfraquecimento UNTA, em Angola: uma vez incorporado ao sistema político partidário tornou-se instrumento não de mudança social e melhoria das condições de vida do trabalhador, mas sim da alienação deste em relação ao partido. A UNTA foi importante enquanto espaço de luta política contra o sistema de exploração colonial, mas ficou sufocada depois da independência, uma vez transformada num braço do partido.

11.4. Trabalho e sindicalismo na IESPr

A passagem do feudalismo para o capitalismo (século XVIII e XIX) é um marco importante para os trabalhadores. Desencadeou mudanças na conceção das relações de trabalho – organização e funcionamento do sistema produtivo. De lá para cá as relações laborais ganharam novos contornos sociais e foram objeto de novas regulamentações. Os conflitos laborais continuam a ser o objeto central do código numa empresa ao mesmo tempo que confirma a continuidade do processo das relações de produção – são a “razão do código da fábrica” (Santos,

1999:189). O funcionamento das relações industriais não se dá de forma a anular as relações de conflitos laborais uma vez que estas são importantes para o funcionamento daquelas. O conflito laboral, mais do que produto das relações que se estabelecem na empresa A ou B, dispendo trabalhadores, empresa e empregadores em espaços diferencialmente opostos, faz parte de um amplo circuito complexo que inclui “factos económicos, políticos e sociais, em que facilmente identificamos, entre outras coisas, a estabilidade política, o nível de inflação, as políticas de rendimento e as relações de poder entre os sindicatos, os empresários e o governo” (Santos 1999:189).

Dependendo da escala utilizada para analisar o conflito laboral (a nível empresarial, nacional, internacional ou ainda transnacional) os detalhes que constituem o objeto da regulação laboral podem convergir para maiores detalhes do código de trabalho e, desta forma corresponder aos propósitos produtivos. Empregadores e trabalhadores, assim como trabalhadores e sindicato, não usam as mesmas escalas para avaliar as relações laborais que os envolvem. Os trabalhadores vêem o conflito laboral a partir dos pormenores que o código laboral apresenta e o patrão tem um olhar que vai além da empresa e, portanto, como parte de um sistema. Os “dirigentes sindicais, e por vezes o patrão tendem a ver o conflito como uma crise apenas num processo de relações industriais continuadas” (Santos, 1999:189). É o olhar de cada uma das partes que poderá determinar a escala de análise – um olhar que se circunscreve a partir da regulação nacional sobre o trabalho. Nesse sentido o entendimento sobre o conflito laboral também poderá ter em conta a escala nacional ou empresarial e vice-versa.

A consolidação do capitalismo (século XVIII) através do desenvolvimento das máquinas industriais, em substituição do trabalho artesanal (trabalho manual), foi importante para o nascimento dos sindicatos na Europa. Análises sociológicas apontam a introdução da máquina no processo produtivo como fator chave que levaria a diminuição considerável de operários. Porém longe de se imaginar que, o excedente de trabalhadores, dispensados da indústria, levaria mais tarde a fortalecer o sistema capitalista. Tendo um excedente considerável de trabalhadores “sedentos” do trabalho se poderia, a qualquer momento, dispor da força de reserva, não só para a substituição de um possível trabalhador “menos produtivo”, como também, reduzir os salários uma vez que a procura pelo trabalho seria maior que a oferta. A disposição do trabalhador em aceitar salários menores pelo serviço

prestado, pelo simples facto de não suportar a ideia de ficar desempregado continua a ser para o capitalismo uma estratégia de domínio e controlo da vida do trabalhador.

Na fase inicial do capitalismo, enquanto os senhores burgueses apresentavam uma organização avançada que permitia articular uma política laboral comum às diferentes indústrias, os trabalhadores estavam ainda em condições vulneráveis por falta de organização. A necessidade do sindicalismo parte justamente da consciência sobre as condições laborais em que os trabalhadores estavam submetidos – a existência de uma classe¹³¹ que trabalha (que vende a força física ou intelectual) e a classe que se apropria dos resultados da produção (a classe burguesa). O trabalhador ao perceber que, não só, vendia a sua força física ou intelectual como também preparava seus filhos para, em sua substituição, continuarem na condição de explorado, não teve outra alternativa se não articular uma organização de luta por mais direitos de trabalho.

Fruto das mudanças laborais e da relação entre empregador e empregado, outros aspetos ganharam espaços: a) a liberdade para escolher o trabalho – o trabalhador passou a ser visto não mais como um indivíduo completamente vazio, ou seja, ele possui a força física e/ou intelectual e tem a liberdade para vender a este ou aquele capitalista; b) a noção de interesses entre as partes –, o lucro para um e o salário para o outro. De qualquer forma se trata de uma relação de dependência com maiores ou menores vantagens para um e outro.

A relação de poder, consolidada ao longo dos anos, tem mostrado que a liberdade do trabalhador, de escolher o trabalho¹³², é mais uma questão formal, pois a redução constante dos postos de trabalho e benefícios que até então estavam consolidados pela conquista da luta sindical coloca-o numa condição de não-escolha. Não depende do trabalhador abrir mais ou menos postos de trabalho, assim como não está sob seu controlo o sistema de empregabilidade. As vantagens

¹³¹ Remete ao sentido que Marx e Engels atribuem a classe capitalista como proprietária dos meios e do produto do trabalho e a classe trabalhadora (operária) destituída dos meios e do produto de seu trabalho. Dahrendorf (1982:17) diz que os empresários e operários são produto da revolução industrial inglesa. Empresários e operários se distinguem de qualquer sentido até então utilizada para indicar uma classe. São dois elementos sem uma tradição legitimada pelas velhas castas e sem tradição no sentido de costumes e hábitos com os quais pudessem se afirmar. Precisavam forjar um estilo de vida para se afirmarem como classe.

¹³² “Todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, origem étnica, estado civil, origem e condição social, razões religiosas, opinião política, filiação sindical e língua” (LGT, art.4, n.º 07/17).

(poder de determinação) recaem para os empregadores cujo poder e interesse determinam as condições e o tipo da relação laboral.

Estudos mostram que na relação laboral há dois aspetos que apesar de, aparentemente, remeterem ao mesmo espaço (empresa) são de facto distintos entre si: se de um lado está a relação *de* produção que se estabelece através de um contrato que regula a relação entre o capital e o trabalho, que no seu conjunto representa a relação salarial; de outro estão as “relações *na* produção, que regulam o trabalho concreto efetuado pelos trabalhadores durante o dia de trabalho” (Costa, 2005:24). Envolvem relações entre trabalhadores, e com os gestores, de acordo aos regulamentos da empresa (Santos, 1995; Ferreira, 1998; 2012; Estanque, 2000). No entanto, Costa (2005) aponta um terceiro aspeto, subjacente a estas relações – as relações que abarcam diferentes setores no nível local nacional, regional ou até internacional (Costa, 2005:24).

O sindicato dos trabalhadores é uma forma de luta pelos interesses do grupo que contrasta com os interesses do Estado ou daqueles que detêm o capital empresarial. A organização sindical¹³³ depende do sistema político de governo que obriga qualquer forma de luta a obedecer as normas impostas pelo Estado¹³⁴. A solução de conflitos laborais depende muito do nível em que estão situados e dos acordos que se estabelecem entre os trabalhadores e estes com o Estado. É, na prática, uma luta de poder que requer conhecimento e domínio das relações de trabalho e de poder consolidado na sociedade.

Em Angola, fundamentalmente a partir do ano de 2010, tem-se notado grande dificuldade, da parte das entidades empregadoras e governamentais, no reconhecimento daqueles que reclamam por direitos laborais. A manifestações de descontentamentos facilmente são associadas a desacatos e, por isso, reprimidos com forças policiais, demissões e cortes salarias. Contudo, os sindicatos de

¹³³ O sindicato pode representar diferentes formas de organização cujo interesse remete à defesa de um direito, na forma de grupo, diante de uma entidade. Historicamente resulta da reação dos trabalhadores perante o sistema industrial capitalista e se consolida como uma força com finalidades de empreender mudanças no tratamento do trabalhador e na organização social do sistema de trabalho. É um fenómeno contraditório e complexo na medida em que desencadeia formas de luta com impactos distintos na sociedade e na empresa (Regini, 1993).

¹³⁴ A LGT, n.º 07/15 de 15 de junho e os Decretos n.º 96 a 114 /17 de 08 de junho, sobre os vencimentos, em diferentes áreas profissionais e cargos, são um exemplo de como o Estado se impõe aos trabalhadores. Ao estabelecer as regras de pagamento salarial e regular as relações de trabalho (contrato laboral) se consolidam o poder do Estado, mais sobre os trabalhadores do que sobre os empresários.

diferentes setores profissionais continuam a tentar alargar seus espaços de luta para consolidar a representação dos interesses de trabalhadores.

O estudo realizado nas IESPr de Angola – Benguela, Luanda, Lubango e Huambo, – permite compreender que a forma como é visto o sindicato, por parte das entidades empregadoras, pode condicionar a participação ativa de docentes. Dos 526 questionários administrados apenas 154 docentes responderam à questão: Como é vista a organização sindical pela direção da universidade? Destes, 72,7% responderam que o sindicato é visto com indiferença; 9,1% mal visto ou visto pessimamente; 18,2%, bem visto ou muito bem visto.

Tabela 43: Como é vista a organização sindical pela universidade?

		Frequência	% válida
Válido	Muito bem visto	6	3,9
	Bem visto	22	14,3
	Visto com indiferença	112	72,7
	Mal visto	10	6,5
	Visto pessimamente	4	2,6
	Total (n)	154	100,0
Omisso	Sistema	372	
Total		526	

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os resultados da tabela acima refletem as preocupações docentes, mas também revelam uma das estratégias mais comum, utilizada em Angola, quando se trata de relações de trabalho ou das condições laborais dos profissionais da educação. A indiferença à causa do trabalhador é a expressão de um sistema de governo que pode estar relacionada à desigualdade social daquele país:

- a) A indiferença indica uma estratégia que visa não dar voz às possíveis formas de organização de trabalhadores. Ela tem sido eficaz uma vez que o comportamento dos docentes, ao tender mais para o não interesse, o não envolvimento às atividades do SINPES, legitima o poder da ideologia do desencorajamento. Sempre que o comportamento do docente se alinha com o objetivo da instituição (ideologia de trabalho) consolida o poder desta em relação aos docentes.

- b) A indiferença assume contornos subtis na prática laboral ao mesmo tempo que contribui para a uma maior persuasão, indireta, dos trabalhadores para uma ação da não-participação a atividades associadas a desordem.
- c) A indiferença enquanto forma de negligenciar as reclamações dos trabalhadores é uma estratégia que conta com o reforço de outros mecanismos de coerção (não-pagamento de salários, descontos salariais, substituição do professor, entre outros), pois, apesar do peso ideológico que resulta do tempo do partido-único, a qualquer momento pode haver um grupo de trabalhadores que queiram organizar-se e, portanto, atuar como sindicato. As atividades sindicais facilmente são reprimidas por forças policiais, nas ruas, a imprensa oficial deixa de informar a respeito para impedir visibilidade. Tal procedimento consolida não apenas o poder do Estado, enquanto mentor da ordem, mas também das instituições empregadoras que vêm na ação¹³⁵ do Estado um reforço aos seus interesses.

Apesar de existir um discurso com ênfase na democracia em Angola, a pressão indireta do governo aos sindicatos continua patente nas ações políticas de pressão social. Continua a implementar-se os mecanismos de coação para enquadrar os sindicatos nas estruturais burocráticas do Estado. O sindicato, enquanto organização de defesa dos interesses dos trabalhadores em diferentes domínios, pode ver-se limitado se for inserido nas estruturas burocráticas que o obrigariam a agir dentro dos limites estabelecidos por aquele com quem se defronta.

Entendemos que a negociação dos interesses entre trabalhadores e empregadores passa pela aceitação e reconhecimento, de ambas as partes, para solucionar a oposição dos interesses dos atores e superar a situações de conflito alargado ou aberto. Tal pressupõe a existência de regulamentos dos próprios processos das relações de trabalho incluindo a questão da autonomia dos

¹³⁵ É uma ação que se articula como mecanismo de influência. Do ponto de vista social a influência pode apresentar-se de duas formas opostas. Se por um lado se apresenta como *persuasão* por outra se coloca com *sugestão* a um comportamento esperado por parte deste ou aquele agente social. Os estudos de Moscovici e Ricateau (1972) enfatizam esta ideia, as vezes contraditória, nos processos de inovação. “Para que haja um processo de inovação, as relações de influência têm de se integrar num novo universo de representações que contribuem para criar e reforçar, tornando, por conseguinte, ténue a fronteira que separa o desvio da inovação” (Bloch, 2002:204)

representantes para se tratar das questões contratuais de forma aberta e plural sem intimidações políticas. Tal como mostram alguns estudos da sociologia (Freire, 1994; Reynaud, 1982; Stoleroff, 1988), na relação entre empregadores e trabalhadores, está presente de forma direta ou indireta o conflito pois os interesses das duas partes são antagónicos.

Tanto nas sociedades industriais primárias como nas atuais, com tecnologia de produção avançada e marcadas por sistemas de redes de serviços mais alargado – a nível local e internacional – a negociação de interesses tendem a envolver partidos políticos com carácter revolucionário, o grupo propriamente dito de trabalhadores como forma de garantir a legalização de greves. O que em concreto se busca é que os sindicatos consigam desempenhar um papel importante na resolução dos conflitos com o apoio dos instrumentos legais¹³⁶.

Sabendo que o reconhecimento das duas partes não tem sido sempre pacífica, se coloca a possibilidade de se considerar o princípio da negociação: considerar que as duas partes “podem retirar certos ganhos do processo, embora esses possam ser maiores ou menores, mais equilibrados ou mais desequilibrados, ou ainda negativos para qualquer dos lados” (Freire, 2002:221); compreender que a questão da negociação coletiva é importante no debate laboral pois faz parte do “processo de institucionalização do conflito, uma vez que constitui a via de compatibilização dos diferentes interesses em luta nas relações laborais no quadro das sociedades industriais” (Bloch 2002:206)

Com a adoção da economia de mercado, em Angola, deu-se formalmente a separação entre o empresariado público e o privado. Neste sentido, uma possível organização do sindicato de professores, deveria ter em conta a existência do ensino superior público e do ensino superior privado. Os interesses a ter em conta, no processo das negociações, precisam considerar os critérios da própria política económica de mercado: os interesses do Estado face às necessidades económicas visadas pelo governo; os interesses dos professores – condições e direitos de trabalho; os interesses das universidades privadas – instituições cujo fim é a obtenção de lucro económico.

Uma possível articulação de interesses, entre professores do setor público e do sector privado, poderia contribuir para a consolidação do SINPES assim como

¹³⁶ cf. Lei da greve nº. 23/91.

alargar o debate sobre a condição do trabalho temporário docente que predomina nas instituições privadas. Numa entrevista feita ao secretário da universidade (Luanda, 05/10/2016 ELM8) se colocou a preocupação da maneira como é visto o sindicato assim como as dificuldades existentes em Angola, resultante da cultura política implementada deste 1975. Questionado, até que ponto um sindicato de professores mais abrangente desempenharia um papel positivo, o professor respondeu o seguinte:

Sobre isto não estou muito seguro porque, claro, em qualquer outro sítio eu teria dito que sim. Porque pelo menos no contexto onde vivi e também onde o professor está, é mais fácil a gente fazer uma afirmação. Porque as regras de jogo são claras, etc. Mas aqui sempre é difícil, é difícil se isto realmente pode porque, não sei. Uma vez ouvi os sindicatos aqui, e a vida deles é uma vida penosa. Estes dias estou a acompanhar como são tratados, um pouco mesmo satanizados... Como se, fazer parte do sindicato fosse ser uma maldade (...) (Entrevista ao secretário geral da universidade, Luanda, 05/10/2016, ELM8).

A análise do docente entrevistado espelha a opinião de vários colaboradores da área de ensino superior – se vê com preocupação o facto de o sindicato ser conotado com a desordem. No dizer do docente entrevistado (ELM8), o sindicato chega a ser “satanizado” e considerado como uma “maldade”. Tal olhar pode ser entendido como parte da estratégia política-ideológica cujo o objetivo é levar os professoras a não aderirem a este tipo de organização – por exemplo, considerar ilegal e de “má-fé” as intenções do SINPES.

Outros professores defendem que para o SINPES conquistar maior respeito e credibilidade em seus serviços deveria, não apenas preocupar-se com docentes efetivos das IESPu, mas também com os professores do setor privado (efetivos e colaboradores). A articulação das preocupações do grupo docente universitário não deveria, tão-somente, concentrar-se na questão salarial uma vez que por si só, não resolve todas as preocupações – condições de investigação, ensino e extensão, estabilidade laboral, contratual e salarial. É neste sentido que um dos docentes (EMD6) respondeu à questão da entrevista da seguinte forma:

O sindicato deveria estar preocupado com as investigações! Lutar por salário é importante sim, mas o ponto alto do sindicato deveria ser a investigação e o ensino de qualidade. Encostar os patrões a parede para darem resposta aquilo que é necessário para haver investigação. [...] a investigação deve ser o elemento do topo. Os outros elementos devem ser complementares – consequência do

compromisso com a ciência. Porque senão não concordo com a atitude do sindicato (Entrevista a um professor, Luanda 26/09/2016, EMD6).

A complexidade da articulação do trabalho sindical, em Angola, está relacionada a ideologia que impôs às organizações reivindicatórias de direitos, às formas de organização das relações hierárquicas socialmente estruturadas – “divisão de funções e competências, desigual informação entre os membros, processos de negociação, poder e legitimação” (Freire, 2002:161).

As ações do sindicato (SINPES) são orientadas a cingir-se às normais pré-estabelecidas (Lei da greve, n.º 23/91). Uma vez ultrapassadas levanta-se a hipótese de haver críticas e repressão à sua forma de procedimento – “serão punidos com pena de prisão e multa correspondente os organizadores de uma greve proibida, ilícita ou cujo exercício tenha sido suspenso” (art.27, Lei n.º 25/91). A burocracia estabelecida estaria assim, mais a favor das instituições públicas e privadas do que dos trabalhadores, pois a burocracia estabelecida legitima o poder de quem legisla a seu favor, num contexto em que o privado e o público se confundem.

O Estado não só reproduz seu poder através dos regulamentos e normas, nos espaços públicos e privados, como também, mantém sua posição hegemónica em relação aos trabalhadores e influencia a maneira como devem ou não se orientar as negociações entre trabalhadores e empregadores. A ambiguidade¹³⁷ da lei está no facto de, ao mesmo tempo que autoriza o trabalhador a exercer livremente o direito a greve, condiciona o exercício da mesma à autorização prévia dos órgãos competentes.

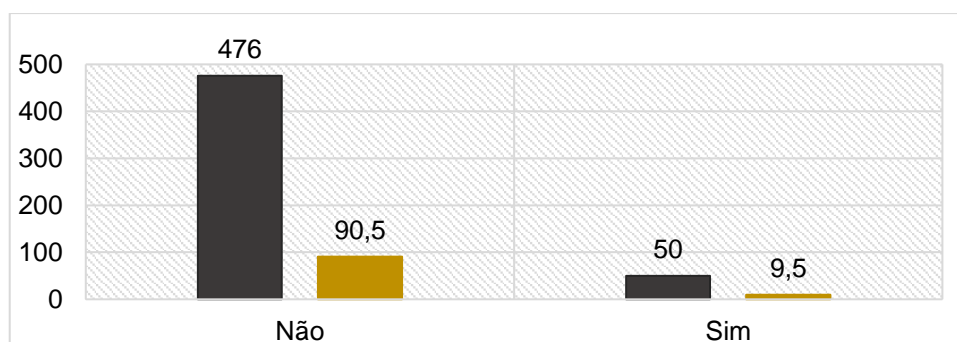
Santos (1985) mostra as possíveis contradições que levam o Estado a colocar-se numa posição ambígua: ao sair em defesa da legalidade promove através das instituições privadas o não cumprimento das normas (garantias dos direitos laborais, segurança laboral). A estas práticas sociais, de não cumprimento das normas laborais, Santos (1985) denomina como “Estado paralelo”. Em Angola, a ambiguidade está no facto de não existir uma nítida separação entre aqueles que,

¹³⁷ O facto de a aderência a greve ser facultativa e os salários diferenciados, contribui para que a aderência a greve seja determinada pela condição de cada trabalhador. Isto dá margens a não participação de todos a greve. Portanto, liberdade e discriminação salarial favorecem as entidades empregadoras ao permitir que determinado grupo de trabalhadores tenha melhores condições que outros.

por um lado, representam as instituições do Estado e, por outro, representam a classe do empresariado.

É possível que a questão da ambiguidade esteja relacionada a grande ausência do SINPES nas IESPr. O estudo empírico mostra que dos 526 professores inquiridos, apenas 9,5% dos docentes responderam, *sim*, que existe uma organização sindical na instituição, enquanto 90,5% responderam *não*. É um número muito reduzido se considerarmos o número dos inquiridos.

Gráfico 22: Presença sindical na instituição



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Durante as entrevistas (2016), as respostas dos docentes, sobre a presença do SINPES, ajudaram compreender a relação entre o contexto das atividades docentes e o contexto económico das IESPr. Alguns docentes desconhecem completamente a existência do SINPES e outros vagamente. Questionado sobre o SINPES o docente EDM4 respondeu o seguinte:

Até onde eu sei não, não sei se já houve algum contato a este nível com a instituição, não tenho informações. Já ouvi falar a respeito do SINPES, mas cá, talvez por se tratar de uma instituição privada, não vejo alguma coisa em relação ao sindicato. No meu caso nunca fui contactado para alguma atividade do género. (Entrevista a um professor, Huambo, 16/09/2016, EDM4).

Diferente do anterior, o docente EOK7, em Luanda, esclareceu que:

Aqui no privado não temos sindicato. Esse SINPES que existe só resolve mesmo o problema daqueles que estão exatamente no ensino público, acabou! Nós aqui não. E tem toda razão! Acho que eles não se estendem para o ensino privado porque pensam apenas no ensino superior público. Talvez seja por causa da diferença dos diplomas que regem o setor público e o setor privado. Por causa dessa situação não há cá o SINPES. Mas é bem verdade que há uma necessidade imperiosa, tem que existir uma relação e trabalho conjunto em prol da categoria do docente universitário. (Entrevista a um professor, Luanda, 26/09/2016, EOK7).

Devido a falta da relação entre o ensino superior público e o privado, a representação do SINPES se restringe às IESPu. Apesar de os professores colaboradores não terem um sindicato como tal ou uma relação direta com o SINPES, têm atuado, em determinados momentos do ano letivo, de forma a garantir que seus ordenados sejam pagos. Em casos de atrasos salariais os professores procuram pressionar a universidade de diferentes formas. Segundo o professor entrevistado (EMD6):

O que acontece aqui? Não tem sindicato, na altura em que há exames, por exemplo, um bom número de professor faz as provas, corrigem as provas, mas não entregam os resultados. E aí a instituição percebe que é melhor pagar, é melhor pôr o dinheiro nas contas dos professores se não as provas não serão corrigidas e/ou os resultados não serão apresentados (Entrevista a um professor, Luanda 26/09/2016, EMD6).

O professor (EBV5) falou da possibilidade de se superar o problema da falta do SINPES na instituição onde leciona. Questionado sobre o que pensa a respeito do sindicato e da condição laboral o docente explica o seguinte:

Um sindicato para os docentes é bem-vindo porque vai velar pelos interesses dos professores, pelas suas condições. Então um sindicato a esse nível é bem-vindo. Muito sinceramente colaboro com isso porque vai dar um outro “esqueleto” nas várias preocupações dos docentes colaboradores. Para mim, eu sou favorável que se crie um específico que responda pelos docentes do setor privado se o SINPES se reserva apenas a casos das instituições públicas. (Entrevista a um professor, Luanda, 26/09/2016 EBV5).

Em suma, o sindicalismo, enquanto espaço de luta e articulação da política mobilizadora da classe trabalhadora se consolidou na reação contra o trabalho na indústria com repercussão na transformação da vida da sociedade. Gradualmente foi submetido às regras de funcionamento da sociedade e dos sistemas de governo, que às vezes contrariavam os fins pelos quais o sindicato se propunha trabalhar.

O contexto político e social pode determinar para que as ações do sindicato sejam vistas de forma negativa ou positiva, ou ainda como uma forma de fomentar o conflito dentro ou fora da empresa. A plena atuação do SINPES requer que se articule estratégias que permitam participação ativa do trabalhador e crie possibilidade de envolvimento das massas populares ao movimento de luta e de

outras forças indiretas que não sejam apenas os trabalhadores de uma específica empresa.

11.5. SINPES: relação e apreciação docente

A experiência de países industrializados, como é o caso da Inglaterra, mostra fortes índices de sindicalização de trabalhadores depois da Segunda Guerra Mundial, entre 1950 a 1980. Nos anos seguintes os resultados de participação de trabalhadores na causa sindical foram diferentes. Giddens (2013) diz que os fatores que estiveram na base de crescimento sindical, na Inglaterra, estão relacionados: a) ao facto de os partidos políticos serem apoiados por um grupo considerável de trabalhadores, o que permitiu estabelecer condições para uma larga organização do movimento sindical; b) pelo facto de a coordenação do processo de negociações não se realizar de maneira “descentralizada a nível sectorial ou local, mas a nível nacional”; c) finalmente, pelo facto de serem os sindicatos, ao invés do Estado, a administrarem o “subsídio de desemprego, assegurando que os trabalhadores que perdiam os seus empregos não abandonavam o movimento sindical” Giddens, 2013:122).

Desde a década de 80, vários aspetos têm sido apontados para explicar a decadência do movimento sindical, em vários países, mas tende a destacar-se as mudanças que ocorreram na indústria transformadora que deram lugar a emergente onda de sectores de serviços. A indústria de transformação constitui, historicamente, “uma fortaleza do trabalhismo, enquanto o sector dos serviços é mais resistente à sindicalização” (Giddens, 2013:1022). Bruce Western (1997) diz que o declínio do sindicalismo no “contexto da indústria transformadora pode ser mais significativo do que o declínio noutros setores” (Western, 1997 *apud* Giddens, 2013:1023).

Outros fatores que explicam o declínio da densidade sindical estão relacionados: a) ao aumento dos níveis de desemprego e a recessão económica, a nível mundial (contribuem na diminuição da organização e negociação sindical); 2) ao aumento internacional da competição económica e do trabalho; 3) a chegada ao poder, em diferentes países, de governos da direita e com tendência ao

conservadorismo. As políticas de ataque¹³⁸ aos movimentos sindicais, a partir da década de 80, decorreram conforme o nível de organização dos trabalhadores e da atuação dos governos locais.

Em Angola atividade sindical e a participação dos trabalhadores podem ser analisados partindo das políticas económicas adotadas pelo governo, separando a economia do período socialista (1975-1992) do período democrático (a partir de 1992) com a economia de mercado. A adoção desta possibilitou colocar em questão as antigas metodologias de organização sindical, anteriormente associada ao partido no poder, e deu-se espaço para o surgimento de outras, por grupo profissional (sindicatos dos médicos, dos professores, etc).

Apesar de ainda existir um regime de repressão às manifestações e mecanismos de desarticulação das possibilidades de organização de movimentos contestatários, o aumento considerável das IES, o acesso de um número maior de estudantes às universidades e docentes, a presença de empresas com capital nacional e internacional e a incorporação de profissionais com experiências externas têm sido positivo para ampliar os espaços de luta por direitos de trabalho.

A exemplo disso, em 2013 uma grande disputa deu-se entre o SINPES e MES. Um ano antes, em 2012, o SINPES procurou divulgar seu estatuto, realizar encontros e apresentar um caderno reivindicativo sobre o plano salarial de docentes universitários. A carta reivindicativa de 16 de junho de 2012, resultou do encontro realizado no Lubango. Foi enviada à ministra com cópia às direções gerais das IES públicas, à Casa Civil da Presidência da República, aos governadores provinciais, ao Ministério do Planeamento, ao Ministério da Justiça, do Emprego e Segurança Social e das Finanças. Não obtendo alguma resposta, em 2013, 02 de abril, o SINPES apresentou outra proposta de reajuste salarial ao novo Ministro do Ensino Superior e foi possível realizar um encontro em Luanda aos 27 de março do mesmo ano e, doravante o Ministério do Ensino Superior manteve-se em silêncio e inacessível para encontro de concertação com o SINPES.

¹³⁸ É exemplo desta política a finalização da União Nacional de Mineiros (Reino Unido), entre 1984/5. É difícil atribuir, apenas, aos governos da direita, nos países industrializados, o declínio de sindicatos pois existem outros fatores que contribuíram para a recessão. Giddens (2013:1023) diz que no Reino Unido enquanto em 2005 29% dos trabalhadores eram sindicalizados, no ano seguinte, 2006, os números já eram inferiores, 28,4% (ONS, 2007) mostrando a forte tendência ao declínio.

No primeiro de junho, 2013, realizou-se a primeira reunião do conselho nacional do SINPES em Lubango com o objetivo de reanalisar as propostas do caderno reivindicativo anterior assim como criar a comissão que iria tratar da dinamização do primeiro congresso do SINPES. Da reunião resultou um comunicado final onde se reitera a necessidade da aplicação do plano de carreira no ensino superior, a melhoria das condições de trabalho, a atualização das categorias profissionais e o reajuste salarial.

Não havendo alguma resposta por parte do MES, o SINPES decidiu, 4 de setembro de 2013, declarar a greve de professores, com entrada em vigor a partir de 10 de setembro daquele mesmo ano. Em reação a declaração da greve o MES reagiu questionando a legitimidade do SINPES e o não cumprimento de todas as etapas burocráticas para se declarar a greve. Em seguida, 23 de setembro de 2013, o MES emitiu uma circular a todas as IES alegando tratar-se de uma greve ilícita e, portanto, todos os docentes deveriam obrigatoriamente trabalhar, sem exceção. As IES foram orientadas a não permitir os docentes assinarem os livros de sumário caso não tenham dado aulas assim como não poderiam dar aulas de noite todos os docentes que se recusassem lecionar de dia¹³⁹.

As estratégias adotadas pelo MES para reprimir e obrigar os docentes a trabalharem e a difundir um discurso negativo em relação aos responsáveis do SINPES, sem no entanto abrir espaço para diálogo de concertação, ajuda a entender a complexidade do contexto de mudança política em que se encontra Angola, ao mesmo tempo que pode leva-nos a compreender porque poucos docentes aderem ao SINPES mesmo quando estes defendem que estão de acordo que exista e desenvolva atividades abrangentes para o bem da classe docente universitária. O facto de o movimento sindical ser conotado com a oposição política leva muitos docentes a preferir manter a distância, como mecanismo de defesa (medo de perder o emprego, de não ser promovido, de ser considerado como *persona non grata*). Um dos professores entrevistados, em setembro de 2016, explica o seguinte:

É assim, eu ensino cá... eu não estou muito interessado nessa matéria de criar sindicatos. Mas tudo que defende os interesses dos trabalhadores, para mim, é

¹³⁹ De noite as aulas são pagas conforme o número de aulas dadas e é independente da relação contratual diurna. Os estudantes que estudam de noite pagam as mensalidades.

sempre bem-vindo. Sem que tenha alguma coisa ou algo por trás a nível político. Agora, se for para discutir os direitos dos funcionários ou dos colegas do centro universitário, é sempre bem-vindo. Não importa se é privado ou do Estado. Para mim é bem-vindo e resolve os problemas que tem a todos os níveis, sempre é bem-vindo o sindicato, por que não? (Entrevista a um professor, Luanda, 26/09/2016 EBV5).

O parecer do docente reflete o peso ideológico sobre a iniciativa docente de associar-se ou não ao SINPES. Parece contraditório quando os docentes defendem a existência do sindicato ao mesmo tempo que se afastam dele, falam que é importante para a vida laboral docente, em espaços privados e corredores escolares, reclamam por melhores condições de trabalho, mas quando se trata de participar a maioria prefere recuar. Entendemos que toda atividade sindical se desenvolve em oposição a uma política económica adotada por um sistema de governo. A preocupação do sindicato é com o trabalhador, com a organização das jornadas laborais, com os ordenados estabelecidos, mas todas estas preocupações denotam uma posição política diante dos interesses políticos impostos.

Os resultados dos questionários mostram que apenas 2,3% de docentes estão afiliados ao SINPES e pagam quotas enquanto 57,2% não são afiliados por trabalharem apenas na universidade privada, 20,3% não são afiliados, mas desejam fazê-lo e, finalmente, 20,2% não são e nem pretendem afiliar-se.

Gráfico 23: Relação docente com o SINPES (%)



Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Alguns docentes manifestaram interesse em associar-se ao SINPES (20,3%), mas não o fizeram ainda pois defendem que o SINPES não tem mostrado interesse em convocar os docentes das IESPr. Muitos colaboradores por serem, maioritariamente, profissionais efetivos em outras instituições, mantêm com as

IESPr relações mais individuais do que como grupo – os acordos são feitos diretamente com o empregador. Desta forma ficam distante das preocupações de organização dos trabalhadores em grupo para reclamar direitos além do salário.

Os resultados da apreciação docente sobre o SINPES mostram que 81,9% de docentes gostariam de afiliar-se ao SINPES caso tivesse uma política que envolva docentes do ensino superior privado e 18,1% responderam que *não*; mas o caso curioso é notar que 87,1% mostram que o que os leva a não estar afiliado não é simplesmente o facto de não se identificarem com os trabalhos realizados pelo SINPES, seriam talvez outros fatores não mencionados no questionário. O que confirma a hipótese que outros fatores (sociais, políticos, económicos, etc.) estariam a condicionar a participação docente. Este raciocínio também é sustentado pelos resultados (64,6%) que mostram que o que leva muitos docentes a não se afiliar não é o facto do SINPES atender apenas o setor público. Por último temos 27% de docentes que responderam que *sim*, afiliar-se ao SINPES pode constituir motivo para sofrer represálias” enquanto 73% responderam *não*.

Tabela 44: Ponto de vista do docente sobre o SINPES

	Sim	Não	Total (n)
1. Não está afiliado ao SINPES pois não se identifica com os trabalhos realizados	12,9%	87,1%	526
2. Não está afiliado ao SINPES pois apenas atende docentes do ensino superior público	35,4%	64,6%	526
3. Gostaria se afiliar ao SINPES se tivesse uma política que envolva docentes do ESPr	81,9%	18,1%	526
4. Afiliar-se ao SINPES pode constituir motivo para sofrer represálias	27%	73%	526

Fonte: Inquérito aplicado às IESPr, 2016.

Os resultados acima podem indicar o seguinte: primeiro, as razões que levam os docentes a não participarem do SINPES não estão associadas aos trabalhos realizados por aquela organização; segundo, a decisão de não estar associado ao SINPES não resulta do facto desta atender apenas docentes do ensino superior público; terceiro, ainda que o SINPES tivesse uma política que envolva docentes do ensino superior privado muitos docentes continuariam a não participar das suas atividades; quarto, poucos defendem que afiliar-se ao SINPES pode constituir motivos para sofrer represálias, todavia coloca-se a questão porque da pouca participação? Talvez a resposta esteja no próprio contexto político e social

em que estão inseridas as IESPr e nas formas de articulação das relações económicas e laborais docentes (relação de mercado), que orientam os profissionais a assumirem uma atitude de ação individual diante das oportunidades de trabalho que o mercado oferece.

A partir dos resultados foi possível compreender que as políticas anteriores (ideologia do governo de partido único) ainda condicionam o comportamento de muitos docentes atualmente. Todavia, diferente daquela época em que o sindicato representava um braço do partido para a mobilização dos trabalhadores, onde o Estado era o único empregador, no contexto atual as relações de trabalho se estruturam com base nas lógicas de mercado e de capital tendo, no centro das lutas, os interesses que movem os atores sociais.

A dependência direta do docente ao salário pode, facilmente, gerar uma condição de trabalho precário: insuficiência salarial face as necessidades de compras, cortes de subsídios, aumento do custo de vida, entre outros. O sindicato representa uma alternativa que permite ao docente, organizado como grupo, negociar com mais poder com as entidades empregadoras.

11.6. Conclusão

Tem sido difícil para os docentes e o SINPES organizarem-se como movimento capaz de negociar com as entidades empregadoras quando a formalidade da liberdade de escolha de trabalho é anulada pela escassez de emprego ou ainda quando o regime político, em nome da ordem, impõe repressão, por diferentes vias aos trabalhadores. A fraca presença do SINPES nas IESPr, (9,5%) explica os efeitos do regime de repressão e sua extensão às instituições privadas. Diante de tal situação o comportamento de docentes se guia pelo distanciamento às ações conotadas negativamente pelo sistema político como mecanismo de preservação do seu posto de trabalho.

O estudo mostra que apesar de muitos docentes concordarem que o SINPES é importante, por si só, continuará a enfrentar dificuldades pois quem legitimaria seu poder de negociação são os próprios docentes que, por opressão política, não participam ativamente das iniciativas do SINPES. 27% dos docentes responderam *sim* ao passo que 73% responderam *não* quando questionado sobre

sofrer represálias ao afiliar-se ao SINPES. Questionados sobre a participação, apenas 20,3% demonstraram desejo de participar.

A condição de docente colaborador corresponde a uma relação que se estabelece por via do contrato de trabalho temporário, por semestre ou ano letivo, e neste sentido, o docente apenas presta serviço à instituição sem que lhe seja garantida a continuidade; trata-se de uma relação contratual precária, pois ao contrário do docente já efetivo em determinada instituição, o não efetivo torna-se vulnerável na condição de colaborador, não lhe restando outra alternativa, senão a de se associar a uma organização do SINPES, para contornar a precariedade laboral no ensino superior.

Das respostas aos questionários e entrevistas deduz-se que a organização de um grupo de profissionais do ensino superior, não se restringe a si mesma como classe fechada, pois ao reivindicar direitos sociais (benefícios do trabalho) e políticos (participação nas decisões), o grupo de docentes pode estabelecer relações amplas com outras forças existentes na sociedade angolana. Da articulação das forças de distintos grupos sociais e categorias de trabalhadores pode resultar uma mudança que culmine numa negociação democrática, permitindo a integração e valorização social da carreira docente.

A coação direta ou indireta faz parte da estratégia política, em contextos de repressão social como o de Angola. Tal é confirmado pelos resultados da investigação, onde 72,7% dos docentes responderam que o SINPES é visto com indiferença. A falta de aderência dos docentes ao SINPES tem sido utilizada, no discurso oficial, como argumento para justificar a ilegitimidade das ações do SINPES. Por exemplo, em 2013, quando o sindicato decidiu decretar a greve o MES invocou que se tratava de uma greve ilegal, não só porque o SINPES não estava reconhecido, mas porque os docentes não possuíam o cartão de membros e não pagavam quotas, sendo assim, na opinião do MES não deveriam aderir à greve.

12 – Conclusão geral

Apresentamos conforme o percurso feito do trabalho as conclusões gerais:

I. O estudo focou-se primeiramente na análise das relações de trabalho e flexibilidade dentro do grande sistema capitalista/economia global. Partimos da leitura e análise teórica de diferentes autores para compreender as transformações do trabalho, as modalidades de flexibilização na organização do processo laboral e seus impactos na vida do trabalhador, nomeadamente, a alteração da relação contratual e do direito de trabalho (segurança, estabilidade, progressão, entre outros). Feita a análise teórica foi possível concluir que o capitalismo/economia global é uma ideologia que assegura o protagonismo funcional da economia de mercado que não se circunscreve a uma economia nacional. Embora a relação contratual esteja ainda baseada numa lei de trabalho de âmbito nacional, o sistema orienta-se pela relação entre a oferta e a procura, entre o capital e o trabalho e tende a posicionar-se além dos Estados nacionais. A economia global orienta as mentalidades e altera significativamente a forma de conceber tanto o espaço de trabalho como as relações sociais contratuais, subordinando o direito do trabalho ao capital.

II. Uma vez que Angola apresenta condições (recursos naturais) atrativas ao capital e considerando que é de interesse da elite política (com as suas particularidades) o seu enquadramento na economia de mercado, a política nacional de trabalho (LGT) foi e continua a ajustar-se ao atual contexto económico capitalista. Tais ajustes consolidam a primazia do capital sobre o trabalho, dos contratos temporários sobre os contratos efetivos (de longo prazo) e desencadeia maior disputa por empregos que se mostrem mais estáveis. Ao analisar Angola numa perspetiva político-histórica concluiu-se que o regime de Estado autoritário que se consolidou no país foi favorável, pela sua natureza ideológica, à consolidação de uma elite focada na permanência e manutenção do seu poder ao mesmo tempo que procura estender seu poder da política à economia, do público ao privado e a consolidar a sua condição de classe dominante. A partir da análise feita sobre a natureza do Estado angolano conclui-se que a transição política em Angola (de Partido/Estado para o multipartidarismo) continua a ser um assunto complexo, pois, mais do que uma alternância de paradigma político o que tem vindo

a consolidar-se é um sistema de democracia “musculada” sem alternância de regime político. O controlo dos espaços público e privado, da economia e da política reforçaram a consolidação de uma oligarquia a moda angolana que durante as últimas décadas acumulou condições económicas que permitem, atualmente, assumir-se como a classe empresaria nacional.

III. O terceiro momento do estudo foi inicialmente sobre o ensino superior em Angola, de forma geral, e depois sobre as relações de trabalho docente no ensino superior privado. Foi possível concluir que o ESPr não pode ser analisado separando-o do contexto local, das relações políticas e económico-sociais e das oportunidades que estiveram na base do seu surgimento. Embora, de maneira geral, a natureza do ensino superior esteja fundamentalmente vinculada à ciência «universal» (pesquisa, ensino e extensão), percebe-se que uma vez enquadrado no mercado como objeto «comercializável», a formação superior passou a reger-se pelos interesses do capital inviabilizando assim a consolidação de uma política nacional de desenvolvimento da ciência e tecnologia, justamente porque não constitui objetivo primário do setor privado nacional atender a tal intento, ou seja, o setor privado não vê a curto e médio prazo lucro significativo que justifique um investimento na investigação científica. Caberia ao Estado pensar nas estratégias de desenvolvimento da ciência a partir das IES públicas e de instituições afins.

Em relação às hipóteses da tese chegou-se às seguintes conclusões:

Hipótese I – considera-se comprovada, pois, o contexto pós-guerra (2002), por um lado, possibilitou àqueles que se encontravam em posições de comando, consolidar-se económica e politicamente no novo contexto de abertura ao investimento privado. Naquele contexto, o processo de privatização de empresas públicas e de abertura de novas empresas com capital público para fins privado, esteve na base da criação e consolidação de uma elite político-económica do regime, mas também, e sobretudo, foi um mecanismo de legitimação da riqueza privada com fundos proveniente do Estado. A «herança» da cultura política de Partido-Estado e o contexto de paz (resultado da vitória militar) tornaram-se uma oportunidade única para o grupo dirigente que, com «sacrifício» lutou para o fim da guerra. A vitória pertencia ao grupo e, por esta razão, sentia-se no direito de apoderar-se das riquezas que o país dispunha e assumir a posição de destaque no aparelho do Estado. O petróleo e o diamante foram os dois principais recursos que

contribuíram para a consolidação do regime angolano, pelo volume de dinheiro que envolve e pelo aumento considerável das vendas registadas durante os dez anos que se seguiram ao fim da guerra (2002). Por outro lado, estava a população reduzida a zero, desprovida de quaisquer condições e possibilidades económicas, mas animada pelo discurso do fim da guerra, promessas políticas de crescimento económico e possibilidades sociais que o novo contexto poderia proporcionar. Durante os anos de guerra (1976-2002) milhões de angolanos foram privados da possibilidade de frequentar a escola; no entanto o novo contexto económico exigia formação profissional para o ingresso nos postos de trabalho.

Hipótese II – considera-se comprovada, pois, uma vez aberta à economia de mercado Angola proporcionou um ambiente favorável a atuação económica privada. Sendo a formação superior passível de investimento privado, e considerando a demanda por aquele nível de formação, as IESPr surgiram como resposta à procura e satisfação da necessidade gerada pelo novo contexto social e económico, mas também de trabalho e emprego. As disputas de interesses foram antagónicas, pois, os investidores eram fundamentalmente os próprios agentes inseridos no aparelho do Estado que, por pertença e posição que ocupavam no regime, viam no ESPr uma grande oportunidade. Os decretos e resoluções (*Decreto nº.35/01, Resolução nº4/07, Decreto nº 90/09, Decreto nº.5/09*) aprovados até o ano de 2010 não foram suficientes para conter a disputa e garantir uma gestão eficiente das IES. Não estando em condições de garantir escolaridade a todos os angolanos, o Estado implementou a política de investimento privado a todos os níveis do sistema de ensino. Ao que rapidamente os detentores de possibilidades financeiras atenderam abrindo IES privadas com propinas mensais (licenciatura) que variavam entre U\$D200,00 a U\$D250,00 dólares americano até finais de 2014.

Na corrida pela abertura de novas IES e captação dos estudantes, as privadas têm conseguido obter maior número comparado às IES públicas. Os dados de 2015 mostraram que as IES (públicas e privadas) tiveram 104.305 vagas e destas 75,4% foram das privadas e 24,6% das públicas. Já no ano seguinte (2016) das 241.284 vagas disponíveis no ensino superior, 51,7% foram das privadas e 48,3% das públicas. As IESPr tiveram um ligeiro aumento comparado às IESPu que tiveram grande aumento devido a abertura de novos institutos e aumento de vagas. O Estado criou 8 regiões académicas representadas, cada, por uma universidade pública, no entanto todas as IES (públicas e privadas) são

orientadas a limitar suas ações (ensino, abertura de novas filiais ou cursos) na região académica onde estão inseridas. De 2000 a 2017 enquanto as IES públicas passaram de uma universidade pública com 4 institutos para 34 (destas 8 são universidades) as IES privadas chegaram a 66 (destas 11 são universidades) e 3 IES público-privadas. Totalizando 103 IES existentes até o ano de 2018. Do total das IESPr encontram-se aquelas que por razões de burocracia e da morosidade no tratamento dos processos de reconhecimento, ainda não foram reconhecidas pelo Estado angolano, mas algumas funcionam com a promessa de que em breve teriam seus dossiês aprovados. É importante lembrar que por tratar-se de um contexto em que tende a predominar o tráfico de influência, a demora na apreciação dos processos de reconhecimento, às vezes, depende mais da forma como é articulado entre os «bastidores» influentes do que do facto de reunir ou não as condições de infraestruturas, pedagógicas e científicas para o reconhecimento.

Hipótese III – foi possível confirmar que os contratos de trabalho docente nas IESPr são de diferentes tipologias e predomina a contratação temporária (contrato semestral e anual). Do total (526) dos docentes inquiridos: 42,4% são colaboradores com contrato anual, 33,1% colaboradores com contrato semestral, 7,4% colaboradores sem contrato de trabalho, contra 10,3% de efetivos com contrato por tempo determinado e 6,8% efetivos com contrato por tempo indeterminado. Em casos de ausência, por diferentes razões (formação ou tratamento médico, etc.), de regresso, o docente colaborador não tem quais quer garantias para continuar a lecionar na mesma IESPr: 42,21% responderam que não há garantias e 42,01% responderam que depende da disponibilidade de vagas ou da boa vontade dos gestores.

A preferência em contratar docentes colaboradores é uma política que não tem sido posta em causa de forma rigorosa da parte do Estado justamente porque possibilita às IES privadas maior economia, não obstante o Ministério do Ensino Superior ter apresentado a necessidade das IES terem um determinado número de docentes efetivos. Tal proposta tem sido posta de parte na medida em que para as IES privas não parece ser uma proposta favorável financeiramente. De forma geral os salários (valor hora/aula X grau académico) são estabelecidos por cada IESPr e variam entre Kz3.000 a 6000. Os resultados mostraram que de Kz3000-3999, num total de 294 respostas 80,3% são licenciados, de Kz4000-4999, num total de 184 respostas 87,0% são mestres e de Kz5000-6000 num total de 48 respostas 58,3%

são doutores e 41,7% são mestres. Importa salientar que as diferenças fundamentais constatadas nos valores pagos estão associadas ao título académico e, neste sentido, é mais rentável para uma IESPr, o docente com menor grau académico (3.000≈3.500Kz; 4.000≈4.500Kz; 5.000≈6.000Kz, Licenciado, Mestre e Doutor, respetivamente). Os dados da pesquisa mostram ainda que 48,67% dos docentes das IESPr possuem o grau académico licenciado, e 45,06%, mestre, contra 6,27% que possuem o grau de doutor.

Em relação ao total de horas/aulas atribuídas aos docentes o estudo mostrou que tal depende do número de turmas, do período de aulas, da disponibilidade docente e dos critérios da instituição: 40% têm entre 10 a 17 horas semanais, 31% entre 2 a 9 horas; 20% entre 18 a 25 horas; e 9% entre 26 a 40 horas. O controlo laboral docente é feito maioritariamente através do livro de sumários, 74%, ou através dos agentes que fiscalizam nas salas durante as aulas, 25,9%.

Hipótese IV – considera-se confirmada, pois, foi possível perceber o clima de tensão político social e económico na relação entre o público e o privado, entre o Estado e a comunidade. A base do conflito é a desigualdade social e económica criada em Angola que faz gerar um clima de repressão social aos trabalhadores e permite às entidades empregadoras terem os seus interesses acima dos interesses dos trabalhadores. Os ajustes feitos à LGT a partir de 2000 (da Lei nº2/00 a Lei nº.07/15) são caracterizadas pela flexibilidade contratual, pois, respondem às necessidades do mercado e enfatizam a «liberdade contratual», entre o trabalhador e a entidade empregadora. A recente Lei n.º 07/15 também diminuiu os benefícios aos trabalhadores e impôs mudanças na relação contratual – duração do contrato de trabalho, medidas disciplinares, e restringiu o tempo de licenças do trabalhador.

Compreende-se, a partir do estudo feito, que a ambiguidade do Estado tem contribuído para a desarticulação e desintegração de trabalhadores ao mesmo tempo que diminui as possibilidades de participação na organização sindical. O clima de centralização e autoritarismo acentuou a apatia à mobilização dos docentes sob pena de serem vistos como agitares. A atividade do SINPES está condicionada por fatores que contribuem para o esvaziamento do seu papel na relação com a entidade empregadora e limitam as relações entre o sindicato e os docentes colaboradores. Reduzidos à condição de prestadores de serviço de ensino, os docentes colaboradores enquadram-se numa relação de trabalho

precário – sem representação sindical (97,7% não são afiliados), sem segurança social, INSS (78% mostram-se descontentes) e com IESPr indiferentes a presença sindical (81,8%). A disposição que muitos docentes manifestaram, em continuar a lecionar, mesmo que consigam outro emprego, está relacionada ao fato de a relação contratual, do docente colaborador, ser flexível em termos de horários – possibilita conciliar a docência com outras atividades profissionais e ajuda a complementar o rendimento salarial mensal.

O estudo permitiu compreender não só o lado ilusório de uma relação laboral que se move pelo *status* social da profissão docente universitária, como também o perigo que a relação contratual adotada pela IESPr apresenta a médio e longo prazo. A política contratual, predominante na IESPr, está alinhada com a busca de maior lucro e menor custos, mas também, com um conjunto de práticas que o próprio regime político consolidou nas últimas duas décadas (1995-2015): sistema político fechado e repressivo cujas relações entre indivíduos se baseiam no jogo de influências de interesses de grupo ou indivíduo, de intimidação e medo de confronto com as chefias. Ao adotar uma política contratual baseada no valor hora/aula, sem custos extras consolidou-se práticas que, por força do hábito, passaram a reger a contratação e as relações de trabalho docente colaborador tanto nas IESPr como nas IESPu (aulas noturnas). Esta forma de trabalho expressa a ausência da norma legal (jurídica) ao mesmo tempo que, de forma ilusória, dá a entender que se trata de um trabalho profissional com um certo *status* social, de fácil acesso, temporário (a medida que se procura outro com mais estabilidade). A análise feita, do tempo semanal dedicado pelos docentes ao ESPr, mostrou que apenas 21,10% dos docentes dedica 100% do seu tempo, enquanto uma parte considerável de docentes (48,99%) respondeu que apenas dedica de 30 a 40% do seu tempo semanal.

O jogo de influências de interesses, apontado neste estudo, explica também porque é que em Angola foi possível (2000-2017) reconhecer-se determinadas IESPr quando as mesmas não possuíam condições fundamentais (estruturas físicas próprias, laboratórios, bibliotecas, espaços de estudo para estudantes e docentes, etc.) para assegurar o funcionamento pleno dos cursos. A abertura de um instituto superior se tornara, na década de 2000, uma questão de oportunidade de investimento económico e de negócio e não necessariamente uma questão de projeto de desenvolvimento nacional de ensino superior, mas

fundamentalmente, porque não havia regras concisas para nortear os processos de abertura e legalização das mesmas. O vazio terá levado a que «qualquer» um que tivesse dinheiro suficiente e influência no regime abrisse um IESPr. Desta forma os proprietários/investidores, interessados no lucro que o mercado do ensino superior prometia pela demanda, mesmo sem possuir uma formação superior, tinham seus gabinetes na instituição e, em alguns casos, com a intervenção direta em processos pedagógicos de ensino e da gestão das propinas (atendimento paralelo a estudantes).

O jogo de influência também explica porque razão foi possível legalizar IESPr em que a responsabilidade de coordenar cursos, lecionar e orientar os trabalhos de final do curso (monografias) estavam sob responsabilidade do pessoal que apenas possuía o título académico de licenciado. Justificado pela falta de profissionais à altura, o título de licenciado firmou-se como suficiente para assumir não só diferentes e principais disciplinas do plano curricular como também a responsabilidade de dirigir departamentos ou faculdades.

Considerações gerais finais:

Partindo do novo contexto político-económico compreende-se que o surgimento e a expansão das IESPr, de forma acelerada, e o trabalho docente colaborador, estão associados aos seguintes aspetos:

- a. Aumento considerável da produção e de preços do petróleo: impulsionou o crescimento económico e possibilitou àqueles que tinham possibilidades a acumular grande capital e posteriormente investir nas iniciativas privadas.;
- b. Oportunidade de negócio rentável através de investimento no ensino superior: surge como resposta, atende à demanda da formação profissional, pelas exigências do mercado de trabalho e pela necessidade salarial (a luta por melhores condições financeiras) mais do que responder a um projeto de Estado sobre ciência a nível nacional;
- c. Oportunidade de emprego: o ensino superior privado aparece também como uma oportunidade emprego para os já formados. Todos os grupos e categorias de trabalhadores, tanto para aqueles que já trabalhavam em determinadas empresas públicas ou privadas como para aqueles

que já lecionavam no ensino superior público ou ainda para aqueles que viam no ESPr a possibilidade do primeiro emprego.

À partida, o surgimento do ESPr colocou diante do governo angolano vários desafios que não poderiam solucionar-se com medidas de cariz ideológico político partidário, para salvaguardar os interesses de grupo, mas sim de forma transparente e com sentido de Estado, pois o contexto social obrigava a isso. O estudo feito conclui que a sobreposição dos interesses particulares aos do Estado e as tentativas de colocar o Estado ao serviço do interesse partidário, acrescentando a isso, o problema da corrupção e tráfico de influências, vários desafios ainda se impõem ao Estado angolano:

- a) Do ponto de vista jurídico – há necessidade de se adotarem mecanismos normativos que garantam rigor e qualidade na formação superior, que orientem a abertura, o funcionamento e a avaliação institucional externa e independente, observar os padrões regionais e internacionais (critérios e normas de abertura de uma instituição superior, criação de cursos, estrutura curricular, contratação docente e base salarial);
- b) Do ponto de vista económico – coloca-se a necessidade de adotar as boas práticas normativas que orientem e acautelem os diferentes interesses (de Estado, de grupo e pessoal) económicos (delimitação dos espaços entre o público e privado);
- c) Do ponto de vista político – há necessidade de se adotar as boas práticas de governação e gestão dos setores, público e privado. Conciliar interesses antagónicos – entre trabalhadores e empregadores, entre o público e privado, entre proprietários e não proprietários do capital – por via das normas organizacionais pautadas na prática da boa governação¹⁴⁰ e transparência;

¹⁴⁰ É, cada vez mais, notório em diversos países, a exemplo da União europeia, a adoção de políticas de boa governação como forma de garantir qualidade na gestão dos serviços públicos. Há necessidade da implementação da política da governação das organizações cujo fim é garantir coerência e bom funcionamento dos diferentes sectores económicos e sociais da sociedade. O Governo ou governação das organizações, segundo Câmara, (2011) consiste num conjunto de “sistema de normas jurídicas, de práticas e de comportamentos relacionados com a estrutura de poderes decisórios – incluindo a administração, a direção e demais órgãos diretivos – e a fiscalização das organizações, compreendendo nomeadamente a determinação do perfil funcional dos atores organizativos e titulares de órgãos e corpos organizativos e as relações entre estes, os

d) Do ponto de vista das relações de trabalho – coloca-se a necessidade da revisão da Lei Geral de Trabalho. Mais do que uma simples atualização da lei, ao contexto da economia de mercado, o desafio é conciliar os diferentes e antagónicos interesses de trabalhadores com os de empregadores. Na LGT (Lei n.º7/15) os docentes colaboradores não encontram garantias e proteção do seu trabalho a médio e longo prazo.

Compreende-se, finalizado o estudo, que o contexto atual de Angola obriga tanto o Estado como as IES a adotarem princípios da boa governação e transparência nos processos de abertura e legalização das universidades, na contratação de docente para garantir serviços de qualidade (ensino e investigação científica). A boa prática de governação, em termos funcionais, está associada à idoneidade da instituição e dos indivíduos (gestores e funcionários), ajuda a otimizar o desempenho das organizações e a reforçar a capacidade competitiva, a maximizar a capacidade financeira, a salvaguardar a reputação organizacional e a continuidade das mesmas na sociedade que se quer cada vez mais transparente e global (Câmara, 2011). A ação do Estado de impor leis, normas jurídicas, códigos de conduta e estatutos é fundamental para o funcionamento das organizações, garantir a idoneidade e a capacidade de observar as normas de boas práticas de gestão que se traduzam na estabilidade social das IES.

Az razões que determinam o prisma normativo nas IES podem basear-se na necessidade do desenvolvimento societário e na superação constante das influências culturais que contrariam a razão de ser do próprio ensino superior. Não obstante ser importante atender interesses diversos de cunho financeiro (grupo, indivíduo, governo), o tratamento transparente e autonomizado das IES, a realização constante de escrutínio e avaliação independente (externa), a exigência das normas de desempenho institucional e profissional são aspetos que não deveriam ser negligenciados sob pena de as pessoas formadas não poderem contribuir significativamente para o desenvolvimento qualitativo da vida social.

Neste sentido se pode também concluir que a necessidade de se adotar as boas práticas de gestão e governo está relacionada a seguintes fatores:

titulares de capital, os associados ou os fundadores e os outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da organização (*stakeholders*)” (Câmara, 2011:14).

- a) Estamos numa sociedade cada vez mais globalizada com mercados financeiros internacionalizados. Angola está cada vez mais exposta aos investimentos estrangeiros. As IES e as empresas poderão alcançar maiores níveis de desempenho comprometendo-se a observar as normas de funcionamento e aperfeiçoamento das boas práticas de governo. A idoneidade determina o avanço social e a estabilidade financeira. O descontentamento contínuo de docentes, por razões diversas (salário, contratos, condições de trabalho, etc) pode contribuir para uma formação superior menos qualificada e, conseqüentemente, menos produtiva para as empresas, o que obrigará a recorrer sempre a mão de obra estrangeira em detrimento do nacional, justificando-se pela fraca formação profissional superior.
- b) O funcionamento eficiente das IES passa pela harmonização dos mecanismos normativos. Apesar de não haver políticas comuns para a região da África Austral, neste aspeto de boas práticas de governação, a exemplo da União Europeia, as instituições de ensino superior, por norma não podem circunscrever-se ao local. Necessitam estabelecer pontes para a validação dos seus serviços e reconhecimento de seus diplomas e cursos. Neste sentido há necessidade de se harmonizar, a nível nacional e da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC) as políticas de desenvolvimento do ensino superior.
- c) A necessidade de se adotar práticas eficientes de gestão das instituições públicas e privadas em Angola provem do próprio contexto social atual (da economia capitalista, do mercado de trabalho, da internacionalização do capital). Neste século XXI, cada vez mais, é perceptível a necessidade de levar as instituições a adotarem sistemas de organização mais eficientes que garantam a profissionalização dos serviços e da gestão assim como de maximizar o desempenho social.
- d) Passados dezoito anos (1999), desde o reconhecimento da primeira universidade privada, em Angola, o estudo feito leva-nos a perceber que, a nível nacional, ainda é necessária uma ampla discussão sobre a atuação dos gestores das IES (público e privado) assim como dos seus mandatos, das suas funções e dos limites de sua atuação, analisar

amplamente a condição laboral e o papel do docente universitário (produção científica, nível mínimo necessário para o exercício da profissão, desempenho profissional e exigências legais da relação contratual).

Ao terminar esta investigação, observou-se que ainda restaram questões, que surgiram ao longo do trabalho, não analisadas nesse estudo, igualmente importantes para se compreender o ensino superior privado em Angola: as assimetrias sociais e económicas, por província, os fatores que determinaram a distribuição geográfica desigual das IESPr e dos docentes, as possibilidades de acesso ao ensino superior por região e província, as condições e relações de trabalho das instituições em cada região, são variáveis importantes a ter em conta nos próximos estudos.

Bibliografia

- Amaral, José Gonçalves Dias do (2005) “Angola: a formação do capital humano na 1ª. República (1975-1992)” *LUCERE – Revista Académica da UCAN, A sociedade Angola segundo diferentes prismas*. 2(2), 37-53.
- Andrade, Justino Pinto de (2009) “O processo de transição em Angola: sociedade civil, partidos políticos, agentes económicos e população em geral” *In Vidal, Nuno; Andrade, Justino Pinto de (eds) (2009) Sociedade civil e política em Angola: Enquadramento regional e internacional*. Luanda: Edições Firmamento; Media XXI e Adra Angola, 41-52.
- Angola, Boletim Oficial (1957) *Diploma Legislativo n.º 2827 – Estatuto do Trabalho em Angola*. I Série – n.º.23, Quarta-feira, 5 de julho.
- Angola, Diário da República (1984) *Decreto n.º. 16/84*. Iª. Série – n.º.201, Sexta-feira, 24 de Agosto.
- Angola, Diário da República (1991) *Decreto executivo. n.º.30/90* de 6 de outubro e o Despacho n.º. 74/90 de 15 de dezembro –I Série, n.º.31.
- Angola, Diário da República (1991) *Decreto n.º.32/91*. Iª. Série – n.º.31, sexta-feira, 26 de julho.
- Angola, Diário da República (1991) *Lei da greve n.º 23/91*, de 15 de junho, I Série, n.º 25.
- Angola, Diário da República (2000) *Lei Geral do Trabalho. Lei n.º.2/00* de 11 de fevereiro.
- Angola, Diário da República (2001) *Decreto n.º.35/01, Estatuto das Instituições de ensino Superior*. I Série – n.º.26, Sexta-feira, 08 de junho.
- Angola, Diário da República (2001) *Lei de Bases do Sistema de Educação n.º.13/01*. I Série n.º 65. Luanda: dezembro.
- Angola, Diário da República (2004) *Lei de Terras de Angola, Lei 9/04* de 9 de novembro.

- Angola, Diário da República (2007) *Resolução nº.04/07, Linhas Mestras para a Melhoria da Gestão do Subsistema do Ensino Superior*. I Série – nº.15, Sexta-feira, 02 de fevereiro.
- Angola, Diário da República (2009) *Decreto nº.90/09, Normas Gerais Reguladoras do Subsistema de ensino Superior*. I Série – nº.237, Terça-feira, 15 de dezembro.
- Antunes, Ricardo; Alves, Giovanni (2004) “As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital” *Educ. Soc. Campinas*, 25(87), 335-351.
<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>
- Arendt, Hannah (2010) *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Auer, Peter (2006) “Mobilidade protegida para o emprego e o trabalho digno: Segurança no mercado de trabalho num mundo globalizado” *Sociedade e Trabalho*. 27, 39-56.
- Auroux, Sylvain; WELL, Yvonne (1997) *Dicionário de filosofia – temas e autores*, Lisboa: Edições ASA.
- Bacher, Christian (2007), *Capitalism, Ethics and the paradoxon of self-exploitation*, GRIN, Verlag.
- Bakhtin, Mikhail (1999) *Marxismo e filosofia da linguagem*. São Paulo: Hucitec.
- Banco Nacional de Angola (2013) *Angola: evolução dos principais indicadores económicos e financeiros entre 2008 e 2012 e perspetivas futuras*, junho.
<http://www.bna.ao/uploads/%7Bf8fe9ccd-e5a1-436a-bfa7-095e87cbd7fb%7D.pdf>, [12/09/2018].
- Bardin, Laurence (2011) *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bauman, Zygmunt (2013) *Danos colaterais: desigualdades sociais numa era global*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Beck, Ulrich (2015) *Sociedade de risco mundial: em busca da segurança perdida*. Lisboa: Edições 70.
- Becker, Brian E.; Huselid, Mark A. (1998) “High performance work – Systems and firm performance: a synthesis of research and managerial implications” *Research in Personnel and Human Resources Management*. 16, 53-101.

- Bertaux, Daniel (1997) *Les récits de vie*. Paris: Ed. Nathan.
- Berthelot, Jean Michel (1990) *L'Intelligence du social*. Paris: PUF.
- Bloch, et ali, (2002) *Dicionário de sociologia*. Porto: Porto Editora.
- Blondel, Danièle, (2005) “O Ensino Superior: Missão, Organização e Financiamento” *In* Delores, Jacques (ed), *A educação para o século XXI: questões e perspectivas*. Porto Alegre: Artmed, 2005. Pp
- Bourdieu, Pierre (2007) *A distinção: crítica social do julgamento*. São Paulo: Edusp; Porto Alegre: Zouk.
- Bourdieu, Pierre (2014) *Sobre o Estado: Curso do collège de France (1989-1992)*. Lisboa: Edições 70.
- Boyer, Robert (1987) *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: Éditions La Découverte.
- Boyer, Robert (1999) “Estado, mercado e desenvolvimento: uma nova síntese para o século XXI?” *Revista Economia e Sociedade*. Capinas, 12, 1-20
- Braverman, Herry (1987) *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Guanabara.
- Bruno, Sérgio (1989) “La flexibilité: un concept contingent” *In* M. Maruani; E. Reynaud, C. Romani, *La flexibilité en Italie*. Paris: Syros-Alternatives, 33-47.
- Burawoy, Michael (2006) “Por uma sociologia pública” *Revista de Ciências Sociais – Política & Trabalho*. 25, 09-50.
- Câmara, Paulo (2011) “Vocação e influência universal do corporate governance: Uma visão transversal do tema” *In* Câmara, P.; Dias, G.F. (et al) *O governo das Organizações: a vocação universal do corporate governance*. Coimbra: Almedina, 12-42.
- Casaca, Sara Falcão (2012) *Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização*. Lisboa: socius.
- Casaca, Sara Falcão (2014) “Trabalho, flexibilidade e precariedade” *In* Kovács, Ilona (ed) et al. *Temas atuais da sociologia do Trabalho e da empresa*. II Série, 24, Coimbra: Almedina, 31-45.

- Casey, Bernard (2004) "The OECD Jobs Strategy and the European Employment Strategy: Two views of the labour market and the welfare state" *European Journal of Industrial Relations*. 10(3), 329-352.
- Castel, Robert (1995) *Les metamorfoses de la question sociale: Une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Castillo, Juan José, (1998) "Em busca do trabalho perdido e de uma sociologia capaz de o encontrar" In Kovács, Ilona; Castillo, Juan José (eds) *Novos modelos de produção: trabalho e pessoas*. Oeiras: Celta Editora, 131-152.
- Cattani, David (2011) "Autonomia – Emancipação social" In Cattani, António David; Holzmann, Lorena (eds) *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: ZOUK, 59-63.
- Célestin, Jean-Bernard (2005) "Novas práticas de organização do Trabalho" *Sociedade e Trabalho*, 26, 93-100.
- Cerdeira, Maria da Conceição (2014) "Padrões e mudanças nas relações laborais" In Kovács, Ilona (ed) *Temas atuais da sociologia do Trabalho e da empresa*. 24, Coimbra: Almedina, 381-481.
- Chauí, Marilena (2001) "A universidade em ruínas" In Trindade, Hégio (ed) (2001) *A universidade em ruínas na república dos professores*. Petrópolis: Vozes, 211-222.
- Chavance, Bernard (2012), "John Commons's organizational theory of institutions: a discussion" *Journal of Institutional Economics*. 8(1), 27-47.
- Chomsky, Noam (2000) *A democracia e os mercados na nova ordem mundial*. Lisboa: Antígona.
- Chomsky, Noam (2001) *O novo humanismo militar – Lições do Kosovo*. Porto: Campos das Letras.
- Chomsky, Noam (2003) *Estados párias – a lei da força nos assuntos internacionais*. Lisboa: Campos da Comunicação.
- Chomsky, Noam (2003a) *Piratas e imperadores, velhos e novos – o terror que nos vendem e o mundo real*. Portugal: Biblioteca das IDEIAS /Publicações Europa-América.

- Cícero, Marco Túlio (2011) *Da República*. Brasil: Edipro.
- Clegg, Hugh Armstrong (1975) "Pluralism in industrial relations" *British Journal of Industrial Relations*. 13(3), 309-3016.
- Clément, Élisabeth; Demonque, Chantal (*et al*) (1997) *Dicionário prático de filosofia*. Lisboa: Teramar.
- Commons, John. R. (1934) *Institutional Economics. Its Place in Political Economy*. London: Transactions Publishers (Reprinted in 1990).
- Corbin, Juliet; Strauss, Anselm (2008) *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. London: SAGE.
- Corbisier, Roland (1978) *Filosofia política e liberdade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Correia, António Damasceno (2013) "A flexibilidade na gestão dos recursos humanos, no direito do trabalho e na jurisprudência" *Sociedade e Trabalho*. 43/44/45, 9-24
- Costa, António Firmino (2012) "Desigualdades globais" *Revista Sociologia, Problemas e Práticas*. 68, 9-32.
- Costa, Hermes Augusto Tadeu Moreira da (2005) *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Os discursos e as práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Tese de doutoramento em Sociologia. Universidade de Coimbra. <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/20045/1/Tese%20Doutoramento%20Hermes%20Costa%202005.pdf>
- Cristovam, Maria Luisa; Janeiro, Maria João; Branco, João (1996) "Do acordo económico e social à empresa: flexibilidade do trabalho em Portugal no quadro da relação das relações de trabalho e da articulação dos níveis de negociação" *Fórum Emprego, Formação e Trabalho*. 8 e 9 de fevereiro. Lisboa: MQE.
- Crozier, Michel; Friedberg, E. (1995) Organizations and Collective Action: our contribution to organizational analysis" *In* Bacharrach, S.B; Gagliardi, P.; Mundel, B. (eds) *Studies of Organizations in the European Tradition*. Greenwich Corn: Jay-Press, 13, 71-93.
- Crozier, Michel; Friedberg, Erhard (1977) *L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective*. Paris: Seuil.

- Cuvillier, Armand (1972) *Introdução a Sociologia*. São Paulo: Companhia Nacional.
- Dahrendorf, Ralf (1982) *As classes e seus conflitos na sociedade industrial*. Brasília: Universidade de Brasília.
- Delores, Jacques (2001) *Educação: um tesouro a descobrir*. São Paulo: Cortez; Brasília: MEC: UNESCO.
- Demazière, Didier; Dubar, Claude (1997) *Analyser les Entretiens Biographiques: l'Exemple de Récits d'Insertion*. Paris: Nathan.
- Dunlop, John Thomas (1958) *Industrial Relations Systems*. Boston HBS Press.
- Durkheim, Émile (2007) *As regras do método sociológico*. São Paulo: Martins Fontes.
- Elias, Norbert (1993) *A sociedade dos indivíduos*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Estanque, Elísio (2000) *Entre a fábrica e a comunidade: Subjetividades e práticas de classe no operariado do calçado*. Porto: Edições Afrontamento.
- Estanque, Elísio (2012) “Trabalho, Classe média e sindicalismo” In Estanque, Elísio; Silva, Leonardo Mello (eds), *Facetas do Trabalho na contemporaneidade: diálogos luso-brasileiros*. Curitiba: Appris.
- Estanque, Elísio (2012) *A classe Média: Ascensão e Declínio*. Lisboa: FFMS – Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Estanque, Elísio (2013) “O estado social em causa: instituições, políticas sociais e movimentos sócio laborais no contexto europeu” In Silva, Filipe Carreira da (ed) *Os portugueses e o Estado-providência: uma perspectiva comparada*. 12, Lisboa: ICS – Imprensa de Ciências sociais.
- Estanque, Elísio (2014) “A metodologia de observação participante e o poder despótico na fábrica” In Torres, Leonor L.; Palhares, José A. (eds) *Metodologia de investigação em ciências sociais da educação*. Famalicão: Edições Húmus.
- Estanque, Elísio (2015) *Discurso, trabalho e movimentos sociais*. São Carlos: Pedro & João Editores.

- Estanque, Elísio; Costa, Hermes Augusto; Silva, Manuel carvalho da (2015) “O futuro do sindicalismo na representação sociopolítica” *In Freire, André (2015) (ed) O futuro da representação política democrática* Lisboa: Vega, 119-141.
- Estanque, Elísio; Mendes, José Manuel (1988) *Classes e desigualdades sociais em Portugal: um estudo comparativo*. Porto: Edições Afrontamento.
- Ferraro, Alceu Ravello (1999) “A propósito de Educação superior para o século XXI” *Sociedade em Debate*. 5(1), 99-103.
- Ferreira, António Casimiro (1998) “Da participação do Estado e da Sociedade Civil na resolução dos conflitos de trabalho” *In Ferreira, António Casimiro (ed) Debates sobre a administração e justiça do trabalho*. Lisboa: Conselho económico e social, 53-118.
- Ferreira, António Casimiro (2012) *Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção*. Porto: Vida Económica.
- Ferreira, Manuel Ennes (1999) *A indústria em tempo de guerra: Angola 1975-91*. Lisboa: Edições Cosmos.
- Fioravanti, Maurizio (2013) “Público e privado: os princípios fundamentais da constituição democrática” *Revista da Faculdade de Direito*. Curitiba: UFPR, 58, 7-24.
- Flanders, Allan (1968) “Collective bargaining: a theoretical analysis” *British Journal of Industrial Relations*. 6(1), 1-26.
- Flick, Uwe (2009) *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.
- Fortini, Marie Fabianne (2003) *O processo de investigação: da concepção à realização*. Loures: Lusociência.
- Fox, Alan (1975) “Collective bargaining, Flanders, and the Webbs” *British Journal of Industrial Relations*. 13(2), 151-174.
- Franco, Tomas Sala (1993) “La funcionalidad del pacto individual como vehículo flexibilizador de las condiciones contractuales” *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*. 36, 7-12.
- Freire, André (2015) (ed), “O futuro da democracia representativa” *In, O futuro da representação política democrática*. Lisboa, vega. 15-71.

- Freire, João (1994) *Sociologia do trabalho: Uma introdução*. Porto: Afrontamento.
- Freire, João (2002) *Sociologia do Trabalho: uma introdução*. Porto: Edições Afrontamento.
- Freixo, Manuel João Vaz (2009) *Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Fundo Monetário Internacional (2017) *Comunicado de Imprensa*. 17/21 de 24 de janeiro. Washington, EUA.
<https://www.imf.org/external/lang/portuguese/np/sec/pr/2017/pr1721p.pdf>
- Fundo Monetário Internacional (FMI) (2005) *Boletim*. 34 (16) 5 de setembro.
<file:///C:/Users/Keropc/Downloads/090505Spdf.pdf>
- Gasparini, Giovanni (1989) "Flexibilité des temps de travail" In, Maruani, M. Reynaud, E.; Romani, C. (eds) *La flexibilité en Italie*. Paris: Syros-Alternatives.
- Gentili, Pablo (2001) "Universidade na penumbra: o círculo vicioso da precariedade e a privatização do espaço público" In Gentili, Pablo (Org) *Universidade na penumbra: neoliberalismo e reestruturação universitária*. São Paulo: Cortez, 97-128.
- Giddens, Anthony (2013) *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Global Witness (1998) *Um negócio Brutal – o papel das companhias e dos Governos no Conflito Angolano*. Dezembro, Reino Unido.
- Global Witness (1999) *A crude awakening: the role of the oil banking industries in Angola`s civil war and the plunder of state assets*.
<file:///C:/Users/Utilizador/Downloads/a%20crude%20awakening.pdf>
- Global Witness (2001) *O controlo funciona? Uma revisão do sistema de controlo dos diamantes*. Dezembro, Reino Unido.
- Global Witness (2002) *Os homens dos presidentes – a história devastadora das indústrias petrolíferas e bancárias na guerra privatizada de Angola*. Março, Reino Unido.
[file:///C:/Users/Keropc/Downloads/homens_presidentes%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Keropc/Downloads/homens_presidentes%20(1).pdf)

- Global Witness (2004) *Time for Transparency: coming clean on oil, mining and gas revenues*. A Report by Global Witness, março.
file:///C:/Users/Utilizador/Downloads/time_for_transparency.pdf
- Gorz, Andre (1997) *Misérias do presente, riquezas do possível*. Paris: Éditions Galilée.
- Gramsci, António (1991) *Concepção dialética da história*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Guerra, Henrique (1988) *Angola: estrutura económica e classes sociais*. Lisboa: Edições ASA.
- Guerra, Isabel Carvalho (2014) *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo – sentidos e formas de uso*. Cascais: Principia.
- Hall, Peter A. & TAYLOR, Rosemary C.R. (2003) “As três versões do neo-institucionalismo” *Revista Lua Nova*. 58, 193-223, <http://www.scielo.br/pdf/ln/n58/a10n58.pdf> [10 de outubro de 2016].
- Hall, Peter A.; Taylor, Rosemary C. R. (2003) “As três versões do neo-institucionalismo” *Lua Nova*. 58, 193-223.
- Handy, Charles (1984) *The future of work*. Oxford: Blackwell.
- Hermes, Augusto Costa (2013) “Que agenda de investigação para as relações laborais no século XXI?” *Ubimuseum – Revista Online do Museu de Lanifícios da Universidade da Beira Interior*. 02, 125-137, <http://www.ubimuseum.ubi.pt/n02/docs/ubimuseum02/ubimuseum02.hermes-augusto-costa.pdf> [5 de dezembro de 2017]
- Hernandez, Leila Maira Gonçalves Leite (2005) *A África na sala de aula: visita à História Contemporânea*. São Paulo: Selo Negro.
- Hodgson, Geoffrey M. (2007) “Institutional economics” In Samuels, Warren J.; Biddle, Jeff E.; Davis, John B. *A Companion to The History of Economic Thought*. UK: Blackwell Publishing, 462-470.
- Holzmann, Lorena & Piccinini, Valmíria (2011) “Flexibilização” In Cattani, António David; Holzmann, Lorena (eds) *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre, RS: ZOUK, 196-199.

- Horn, Carlos Henrique; Cotanda, Fernando Coutinho; Pichler, Walter Arno (2011) "Relações de trabalho: o enfoque sistémico de John T. Dunlop" In Cacciamali, Maria C. (et al.) (eds) *Século XXI: Transformações e continuidades nas relações de trabalho*. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho; Banco do Nordeste do Brasil; Universidade de São Paulo.
- Hyman, Richard (1994) "Industrial relations in Western Europe: an era of ambiguity?", *Industrial Relations*, 33 (1), 1-24.
- Hyman, Richard (2002) "Europeização ou erosão das relações laborais?" *Revista Crítica de Ciências Sociais*. Coimbra, 62, 7-32.
- Jaeger, Werner (2003) *Paideia: a formação do homem grego*. São Paulo: Martins Fontes.
- Jezine, Edineide (2006) *A crise da universidade e o compromisso social da extensão universitária*. João Pessoa: UFPB/Editora Universitária.
- Jornal de Angola (2009) "Ensino Superior dá resposta aos desafios do país" *Jornal de Angola*. Quarta-feira, 23 de setembro, Ano 33, 11607.
- Jornal de Angola (2009) "O ensino superior" *Jornal de Angola*. Quinta-feira, 24 de setembro, Ano 33, 11608.
- Kandingi, Adelina A. C. P. (2016) *A expansão do ensino superior em Angola: um estudo sobre o impacto das instituições de ensino superior privado*, Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (Tese de doutoramento).
- Kaufman, Bruce E. (2004) *The global evolution of industrial relations: events, ideas and the IIRA*. Genebra: International Labour Office.
- Kourganoff, Wladimir (1990) *A face oculta da Universidade*. São Paulo: Universidade Estadual Paulista.
- Kovács, Ilona (2006) "Formas flexíveis de emprego em Portugal: riscos e oportunidades" *Sociedade e Trabalho*. 28, 17-34.
- Kovács, Ilona (ed) (2014) *Temas atuais da sociologia do Trabalho e da empresa*. II(24), Coimbra: Almedina.

- Laville, Jean-Louis & GAIGER, Luiz Inácio (2009) “Economia solidária” *In* Cattani, A.; Laville, J.-L.; Gaiger, L.I.; Hespanha, P. (eds) *Dicionário Internacional da Outra Economia*. Coimbra, Almedina, 162-168.
- Laville, Jean-Luís (2009) “Solidariedade” *In* Cattani, A.; Laville, J.-L.; Gaiger, L.I.; Hespanha, P. (eds) *Dicionário Internacional da Outra Economia*, Coimbra, Almedina, 310-314.
- Lippmann, Walter (1998) *Public Opinion*. New Brunswick (USA) and London (UK): Transaction Publishers.
- Lopes, Filomeno Vieira, (2008), “Gestão do poder e desenvolvimento em Angola” *In* Vidal, Nuno; Andrade, Justino Pinto de (eds) *O processo de transição para o multipartidarismo em Angola*. Luanda: Edições Firmamento & Livraria Nobel – Angola, 169-174.
- Lukács, Georg (2003) *História e Consciência de Classe: estudos da dialética marxista*. São Paulo: Martins Fontes.
- Macedo, Fernando (2009), “Sociedade civil e poder político”, *In* Vidal, Nuno Andrade, Justino Pinto de; (eds) (2009) *Sociedade civil e política em Angola: Enquadramento regional e internacional*. Luanda: Edições Firmamento; Media XXI e Adra Angola, 55-70.
- Maranhão, Éfrem de Aguiar, (1999) “Qualidade – A grande tendência da educação superior no Brasil” *In* Perreira, António C.A.; Portella, Eduardo; Maranhão, Éfrem de Aguiar; Mayor, Frederico (eds) *Visão e ação: A universidade no século XXI*. Rio de Janeiro: EdUERJ.
- Marques, Maria Margarida (1995) “A mobilidade ocupacional. Notas para uma discussão sobre a flexibilidade do emprego em Portugal” *Revista O&T*. 14, 107-144.
- Marx, Karl; Engels, Friedrich (1993) *Ideologia Alemã*. São Paulo: Hucitec.
- Mateus, Dalila Cabrita (1999) *A luta pela independência: a formação das elites fundadoras da FRELIMO, MPLA e PAIGC*. Mem Martins: Editorial Inquérito.
- Mayor, Frederico (1999) “Discurso de abertura” *In* Perreira, António C.A.; Portella, Eduardo; Maranhão, Éfrem de Aguiar; Mayor, Frederico, (1999) (eds) *Visão e ação: A universidade no século XXI*. Rio de Janeiro: EdUERJ.

- Mellado, Carlos Luis Afonso; Franco, Tomas Sala; Moreno, Abdón Pedrajas (1993) “Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*.1, 1383-1389.
- Mendes, Maria da Conceição Barbosa; Silva, Eugénio Alves da (2011) “Avaliação, Acreditação Gestão do Ensino Superior em Angola: Percepções, desafios e tendências” *Fórum de Gestão do Ensino Superior nos Países e Regiões de Língua Portuguesa* (AFORGES). http://www.forumgestaoensinosuperior2011.ul.pt/docs_documentos/15/paineis/08/mcbm_eas.pdf [30/05/2017].
- Menezes, Solival (2000) *Mamma Angola: sociedade e economia de um país nascente*. São Paulo: USP/FAPESP.
- Messiant, Christine (2008) “Transição para o multipartidarismo sem transição para a democracia” In Vidal, Nuno Andrade, Justino Pinto de (eds) (2008) *O processo de transição para o multipartidarismo em Angola*. Luanda: Edições Firmamento & Livraria Nobel, 131-161.
- Michels, Robert (1982) *Sociologia dos partidos políticos*. Brasília: Universidade de Brasília.
- Ministério da Educação (2006) *Relatório da supervisão da reforma educativa*. Luanda: MEd.
- Ministério da Educação (2011) *Balanço: implementação da reforma educativa nos subsistemas de ensino – geral, formação de professores e técnico profissional*. Luanda: MEd.
- Ministério das Finanças (2008) *Boletim Anual de Estatística do orçamento Geral do Estado* 2008. Luanda. [http://www.minfin.gv.ao/fsys/Boletim de Estatísticas do OGE 2008 Dez 20 09.pdf](http://www.minfin.gv.ao/fsys/Boletim%20de%20Estatisticas%20do%20OGE%202008%20Dez%2009.pdf).
- Ministério das Finanças (2008) *Boletim Anual Estatístico de 2008*. Luanda: MinFin
- Ministério das Finanças (2008) *Exportações e Receitas de Petróleo: Mapa Completo de Exportações e Receitas de Petróleo*. Luanda. <http://www.minfin.gv.ao/docs/dspPetrolDiamond.thm>

- Ministério do Ensino Superior (2014) *Anuário estatístico do ensino superior 2014*. Luanda: MES.
- Ministério do Ensino Superior (2015) *Anuário estatístico do ensino superior 2015*. Luanda: MES.
- Ministério do Ensino Superior (2016) *Boletim estatístico do ensino superior*. Luanda: MES.
- Ministério dos Petróleos da República de Angola (2009) *Relatório de actividades do sector petrolífero, referente ao ano de 2008*. Luanda: GEPE. [file:///C:/Users/Keropc/Downloads/relatorio_act_2008_minpet%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Keropc/Downloads/relatorio_act_2008_minpet%20(1).pdf)
- Ministério dos Petróleos da República de Angola (2010) *Relatório de actividades do sector petrolífero, relativo ao ano de 2009*. Luanda: GEPE. [file:///C:/Users/Keropc/Downloads/RELATORIO_DE_ACTIVIDADES_SECTOR DE 2009.pdf](file:///C:/Users/Keropc/Downloads/RELATORIO_DE_ACTIVIDADES_SECTOR_DE_2009.pdf)
- Ministério dos Petróleos da República de Angola (2010) *Relatório de actividades do sector petrolífero, relativo ao ano de 2007*, Luanda: GEPE. file:///C:/Users/Keropc/Downloads/relatorio_2007_alterado.pdf
- Minogue, Kenneth R. (1981) *O conceito de Universidade*. Brasília: Universidade de Brasília.
- More, Thomas (1995) *Utopia*. Publicações Europa-América
- Morin, Estelle M. (2001) “Os sentidos do trabalho” *ERA – Revista de Administração de Empresas/FGV/EAESP*. 41(3), 8-12.
- Morris, Stephen D. (1991) *Corruption and Politics in Contemporary Mexico*. Tuscaloosa: University of Alabama Press.
- Mosca, Gaetano (1968) *História das doutrinas políticas desde a antiguidade*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Moscovici, S.; Ricateau, P (1972) “Conformité, minorité et influence sociale” In Moscovici, S. (ed) *Introduction à la psychologie sociale*. Paris: Larousse.
- Novo Jornal (2018) “Angola sobe no índice de Democracia, mas continua a ser um regime autoritário”. http://www.novojornal.co.ao/sociedade/in_terior/angola-

[sobe-no-indice-de-democracia-mas-continua-a-ser-um-regime-autoritario-49620.html](#), [19/10/2018].

Oliveira, Dalila Andrade (2004) “A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização” *Educ. Soc. Campinas*, 25(89), 1127-1144.

Pacheco, Carlos (2012) *Angola, um gigante com pernas de barro e outras reflexões sobre a África e o mundo*. Lisboa: Vega.

Pareto, Vilfredo (1984) “Tratado de sociologia geral” In Rodrigues, José Albertino (ed) *Vilfredo Pareto: Sociologia*. São Paulo: Ática, 32-59.

Pêcheux, Michel (1988) *Semântica e Discurso: uma crítica à afirmação do óbvio*. Campinas: UNIAMP.

Pedroso, Paulo [et al.] (ed) (2005) *Acesso ao emprego e mercado de trabalho – formulação de políticas públicas no horizonte de 2013: relatório final*. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Novembro de 2005.

Pereira, António Celso Alves (1999) “Universidade: o compromisso cidadão” In Pereira, António C.A.; Portella, Eduardo; Maranhão, Éfrem de Aguiar; Mayor, Frederico, (1999) (eds) *Visão e ação: a universidade no século XXI*. Rio de Janeiro: EdUERJ.

Perlman, Helen Harris (1962) “The role concept and social casework: some explorations. II. What is social diagnosis?” *Social Service Review*. 36(1), 17-31.

Pestana, Nelson (2005) “Abordagem metodológica das classes sociais em Angola” *LUCERE – Revista Académica da UCAN – A sociedade Angola segundo diferentes prismas*. Universidade Católica de Angola, 2(2), 55-71.

Pinto, Madureira; Queiroz, Maria Cidália (1996), “Flexibilização da produção, mobilidade da mão-de-obra e processo identitários na Construção Civil” *Sociologia – Problemas e Práticas*. 19, 9-29.

Polanyi, Karl (1957) *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press.

Polanyi, Karl (2000) *A grande transformação: as origens da nossa época* Rio de Janeiro: Campus.

- Portella, Eduardo, (1999) “A Terceira Universidade” *In* Perreira, António C.A.; Portella, Eduardo; Maranhão, Éfrem de Aguiar; Mayor, Frederico, (1999) (eds) *Visão e ação: A universidade no século XXI*. Rio de Janeiro: EdUERJ. pp
- Portella, Eduardo; Maranhão, Éfrem de Aguiar; Mayor, Frederico (1999) (eds) *Visão e ação: A universidade no século XXI*. Rio de Janeiro: EdUERJ.
- Poupart, Jean (2008) “A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas” *In* Poupart, Jean; Deslauriers, Jean-Pierre, *et all* (2008) *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Vozes, 215-253
- Quivy, Raymond; Campenhoudt, Luc Van (2013) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Ramalho, Maria do Rosário (2015) “Flexibilização dos despedimentos em contexto de crise: o fim da protecção do posto de trabalho?” *JURISMAT: Revista Jurídica do Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes*. 7, 139-153.
- Readings, Bill (2002) *Universidade sem Cultura?* Rio de Janeiro: EdUERJ.
- Regini, Marino (1993) “Sindicalismo” *In* Bobbio, N.; Matteucci, N.; Pasquino, G. (eds) *Dicionário de política*. Brasília: Universidade de Brasília, 1150-157.
- Reynaud, Jean-Caniel (1982) *Sociologie des conflits de travail*. Paris: PUF.
- Ribeiro, Darcy (1969) *A Universidade Necessária*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Rifkin, Jeremy (1995) *The end of work: The decline of the global labor force and the New Post-Market Era*. New York, J. P. Tacher; G.P. Putnam’s Sons.
- Rocha, Alves da (2005) “Cultura e desenvolvimento” *LUCERE – Revista Académica da UCAN – A sociedade Angola segundo diferentes prismas*. Universidade Católica de Angola, 2(2), 205-222.
- Rodrigues, Alberto Tosi (2007) *Sociologia da educação*. Rio de Janeiro: Lamparina.
- Rodrigues, Maria de Lurdes (2002) *Sociologia das profissões*. Oeiras: Celta.
- Rodrigues, Maria João (1996) *O sistema de emprego em Portugal*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Salamon, Michael (1998) *Industrial relations: theory and practice: theory and practice*. Londres: Prentice Hall.

- Salmon, Anne & Cattani, David (2011) “Ética económica” *In* Cattani, António David; Holzmann, Lorena (eds) *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk, 179-184.
- Sampieri, Roberto Hernández; Collado, Carlos Fernández; Lucio, Pilar Baptista (2006) *Metodologia de pesquisa*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Santos, Américo Ramos dos (1989) “Flexibilidade do trabalho e flexibilidade da tecnologia: conceitos, tipologias e medidas” *Revista Estudos de Economia*. Lisboa, IX(3), 325-336.
- Santos, Américo Ramos dos (1992) “Competitividade, flexibilidade e qualificação: vias para a coesão económica e social da Europa Comunitária” *Revista de Direito e Estudos Sociais*. XXXIV (4), 261-273.
- Santos, Boaventura de Sousa (1985) “O Estado e a sociedade na semiperiferia do sistema mundial: o caso português” *Análise Social*. 87/88/89, 869-901.
- Santos, Boaventura de Sousa (1995) “Teses para a renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo” *Vértices*. 68, 132-139
- Santos, Boaventura de Sousa (1999) “Para uma Epistemologia da Cegueira: por que razão é que as novas formas de “Adequação Cerimonial” nem regulam nem emancipam?”, *O homem e o tempo*, Porto: Fundação Eng. António de Almeida.
- Santos, Boaventura de Sousa (1999a) *A construção multicultural da igualdade e da diferença*. Oficina nº.135, Coimbra: CES/Universidade de Coimbra.
- Santos, Boaventura de Sousa (2010) *Um discurso sobre as ciências*. Porto: Edições Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa (Org) (2003) *Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa*. Porto: Edições Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa; Almeida Filho, Naomar de (2008) *A Universidade no século XXI: para uma universidade nova*. Coimbra: Almedina/CES.
- Santos, Boaventura de Sousa; Almeida Filho, Naomar de (2008) *A Universidade no século XXI: para uma universidade nova*. Coimbra: Almedina/CES.

- Santos, Glauber Eduardo de Oliveira. *Cálculo amostral: calculadora on-line*. disponível em: <http://www.calculadoraamostral.vai.la>. [30/03/2018].
- Sennett, Richard (2006) *A cultura do capitalismo* Rio de Janeiro, São Paulo: Edit Record.
- Sennett, Richard (2009) *A corrosão do caráter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*, Rio de Janeiro, São Paulo: Record
- Serrão, Joaquim Veríssimo (1983) *História das Universidades*. Porto: Lello & Irmão.
- Silva, Eugénio Adolfo Alves da (2004) *O burocrático e o político na administração universitária: continuidades e rupturas na gestão dos recursos humanos docentes na universidade Agostinho Neto (Angola)*. Universidade do Minho.
- Silva, Eugénio Adolfo Alves da (2016) *Gestão do Ensino Superior em Angola: realidades, tendências e desafios rumo à qualidade*. Luanda: Mayamba Editora.
- Silva, M.C.; Hespanha, P.; Teles, N.; Caldas, J.C (2017) “Trabalho e políticas de emprego: passado com lastro, presente conturbado e futuro indeterminado” *In* Silva, Manuel Carvalho da; Hespanha, Pedro; Caldas, José Castro (eds) *Trabalho e políticas de emprego: um retrato evitável*. Coimbra: Actual.
- Simão, José Veiga (1998) “Reinventar a Universidade” *Colóquio Educação e Sociedade – Reinventar a Universidade*. 2, Fundação Calouste Gulbenkian, 149-159.
- Sonangol (2008) *Demonstrações Financeiras 2008*. Luanda.
- Sonangol (2012) *Relatório & contas, Ano de 2012*. Direção de finanças, Luanda. <http://www.sonangol.co.ao/Português/ASonangolEP/Relatório%20de%20Contas/Documents/Relatorio2012.PDF>
- Sonangol (2014) *Relatório de gestão e contas consolidadas, 2014. Março*, Luanda. http://www.sonangol.co.ao/Português/Documents/Relatorio_e_Contas_2014.pdf
- Sonangol (2014) *Relatório de gestão e contas de 2013. Março*, Luanda Angola. http://www.sonangol.co.ao/Português/Documents/Relatorio_Contas_2013.pdf

- Souza, Ruth Catarina Cerqueira Ribeiro de; Magalhães, Solange Martins Oliveira (eds) (2016) *Formação, profissionalização e trabalho docente: em defesa da qualidade social da educação*. Campinas, SP: Mercado de Letras.
- Standing, Guy (2014a) *O precariado: a nova classe perigosa*. Lisboa: Editorial Presença.
- Standing, Guy (2014b) “O precariado e a luta de classes” *Revista Crítica de Ciências Sociais (RCES), Trabalho, precariedade e rebeliões sociais*. 103, 09-24.
- Stoleroff, Alan (1988) “Sindicalismo e relações industriais em Portugal” *Sociologia – problemas e práticas*. 4, 147-164.
- Teixeira, Cláudio (1991) “A flexibilidade na gestão dos recursos humanos” *Revista de Gestão-ISCTE*. XI, 29-34.
- Therborn, Göran (2006) “Meaning, mechanisms, patterns, and forces: an introduction” In Göran Therborn (ed) *Inequalities of the world*. Londres: Verso, 1-58.
- Todorov, Tzvetan (1999) *O homem desenraizado*. São Paulo: Record.
- Toledo, Enrique de la Garza; BOUZAS, Afonso (1998) “Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México” *Revista Mexicana de Sociología*. 60(3), 887-122.
- Treu, Tiziano (1992) “La flexibilité du travail en Europe” *Revue Internationale du Travail*. 131(4-5), 533-549.
- Trindade, Hélijo (2001) “As metáforas da crise: da «universidade em ruínas» às «universidades na penumbra» na América Latina” In Gentili, Pablo (ed) *Universidade na penumbra: neoliberalismo e reestruturação universitária*. São Paulo: Cortez.
- Unesco (1998) “Declaração mundial sobre Educação Superior no século XXI: visão e ação” *Conferencia Mundial sobre Educação Superior*. Paris.
- Unesco (1999b) *Política de Mudança e Desenvolvimento no Ensino Superior*. Rio de Janeiro: Garamond.

- Unesco (2009a) *Conferência Mundial sobre Ensino Superior 2009: as novas dinâmicas do ensino superior e pesquisas para a mudança e o desenvolvimento social*. Paris: Unesco.
- Universidade de Luanda (1973) *Anuário da Universidade de Luanda*. 3, Luanda.
- Verde, Rui (2018), *Angola e futuro – Isabel dos Santos, SONANGOL e João Lourenço em risco*. Lisboa: RCP Edições.
- Veronese, Marília Veríssimo; Esteves, Egeu Gómez, (2011) “Identidade e economia solidária: sobre o processo de construção identitária no trabalho autogestionário” *In* Hespanha, Pedro; Santos, Aline Mendonça dos (eds) *Economia Solidária: questões teóricas e epistemológicas*. Coimbra: Almedina 151-167.
- Wanderley, Luiz Eduardo Waldemarin (1994) *O que é Universidade*. São Paulo: Brasiliense.
- Webb, Sidney; Webb, Beatrice (1902) [1897] *Industrial democracy*. Londres, Longman. <http://www.archive.org/details/industrialdemocr00webbuoft>.
- Weber, Max (2014) *Conceitos sociológicos fundamentais*. Lisboa: Edições 70.
- Wolf, Eric R. (1982) *Europe and the People Without History*, California: University of California Press.
- Wood, Ellen Meiksins (2002), *The Origins of capitalism: A long view*, London, New York: Verso.
- Wright, Erik Olin (1981) *Classe, Crise e o Estado*. Rio de Janeiro: Zahar Editor.
- Wright, Erik Olin (2013) *Classes*. Luanda: Edições Pedagogo & Edições Mulemba.
- Zippelius, Reinhold (1997) *Teoria geral do Estado*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Anexos

Anexo I – Carta dirigida às IES a solicitar a permissão para a pesquisa

A
DIREÇÃO GERAL DA UNIVERSIDADE/
INSTITUTO SUPERIOR

Assunto: Trabalho de investigação científica de doutoramento

Eu abaixo assinado, Alberto Kapitango Nguluve, doutorando na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, área de Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, estando neste momento a decorrer o trabalho de campo para a tese doutoral sob orientação do Professor Doutor Elísio Estanque, sob o título, *Relações de trabalho docente nas universidades privadas de Angola: Constâncias e metamorfoses*, e necessitando para o efeito aplicar inquérito aos docentes que colaboram universidades privadas, nas cidades de Luanda, Benguela, Huambo e Lubango venho por intermédio desta solicitar a Direção Geral desta instituição a autorização para a realização do referido trabalho.

Esclarecemos ainda que a investigação consiste na aplicação do inquérito a um determinado número de docentes, uma entrevista a um professor aleatoriamente selecionado e outra a um membro do quadro administrativo.

Certo de que a presente missiva merecerá de vossa parte a devida atenção, faço votos de bom trabalho.

Luanda, aos ____/____/2016

Alberto Kapitango Nguluve

Anexo I – Guia de entrevista dirigida aos docentes

- 1) Fale da sua trajetória profissional até tornar-se docente desta instituição (idade, estado civil, área de formação, tempo de trabalho como docente, entre outros aspetos).
- 2) Que análise fazes do trabalho docente colaborador na sua universidade e em geral Angola?
- 3) Aconselharia a alguém ao trabalho docente colaborador? Porque?
- 4) Fale da sua satisfação profissional nesta instituição como docente colaborador.
- 5) Fale da sua relação laboral com esta instituição – tipo de contrato de trabalho, direitos de trabalho e garantias de carreira.
- 6) Fale da sua carga horária de trabalho semanal – horas extras, critérios de pagamento salarial.
- 7) Quais são as vantagens e desvantagens profissionais ao trabalhar como docente colaborador a longo prazo?
- 8) Já recebeste alguma formação pedagógica a partir da universidade? Como foi custeado e em que medida terá sido fundamental para sua atuação profissional?
- 9) Além desta universidade lecionas em outras ou trabalhas em alguma empresa, privada ou pública? Por que razão e quais são as vantagens?
- 10) Quantas disciplinas lecionas e quais dificuldades enfrentas?
- 11) Fale do plano de carreira docente e perspectiva de futuro na profissão docente da sua universidade onde atua.
- 12) Estás afiliado ao sindicato dos professores? Porque?
- 13) Que análise fazes do trabalho do sindicato dos professores do ensino superior?

Anexo II – Guia de entrevista dirigida aos administradores de RH

- 1) Fale da sua trajetória profissional até tornar-se responsável pelos recursos humanos desta instituição (idade, área e país de formação, tipo de instituição em que se formou, estado civil, entre outros).
- 2) Fale um pouco da política de contratação docente desta universidade. O que determinou a contratar, preferencialmente, os docentes colaboradores?
- 3) O que implica, do ponto de vista económico e pedagógico, para a instituição, trabalhar com docentes colaboradores?
- 4) Em que medida esta política contratual de docentes colaboradores corresponde a Lei Geral de Trabalho atual?
- 5) Fale um pouco do plano de carreira docente e dos critérios de promoção.
- 6) Fale de como são calculados ou atribuídos os ordenados a docentes e dos períodos de cobertura salarial.
- 7) Fale dos contratos de trabalho de docentes – tipo de contratos, critérios para vigência, tempo e validade.
- 8) Como são tratados os casos de faltas, justificadas ou não, as ausências por motivos de doenças ou de estudos?
- 9) Além do pagamento hora-aula aos docentes existem outras formas de acréscimo salarial devido às atividades extra-aulas?
- 10) Quais são os critérios utilizados para admissão e demissão de docentes colaboradores?
- 11) Existe algum plano de férias para docentes (colaboradores e efetivos)? Como funciona?
- 12) Durante o período de férias os docentes são remunerados? Quais critérios são utilizados para este efeito?
- 13) A instituição tem promovido alguns cursos, como por exemplo, capacitação pedagógica para docentes? Quem cobre as despesas destes cursos?
- 14) A instituição oferece algum plano de saúde ou garante o registo e pagamento do INSS de todos docentes e funcionários além do desconto do IRT?
- 15) Os docentes desta instituição estão organizados na forma de sindicato ou estão afiliados ao SINTES? Como a instituição encara o fato de docentes estarem ou não filiados ao sindicato?

Anexo III – Inquérito administrado aos docentes administrativos

O inquérito que ora apresentamos ao senhor professor é um instrumento de recolha de dados para um trabalho de investigação académica, intitulado “*Relações de Trabalho Docente nas Universidades Privadas Angolanas: Constâncias e Metamorfoses*” que está a ser realizado sob orientação do Professor Doutor Elísio Guerreiro Estanque, no âmbito do programa de Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdade Social e Sindicalismo, na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Portugal.

O intuito deste inquérito é a obtenção de dados, fundamentais ao estudo em curso, que permitam analisar os seguintes aspetos: condições laborais, salariais, contratuais, carreira docente, estabilidade socioprofissional e participação ao sindicato de professores universitários. O estudo abrange ainda aspetos fundamentais como a flexibilização laboral, o grau de comprometimento laboral, a satisfação profissional e precarização do trabalho docente.

A realização deste estudo é importante na medida em que poderá contribuir para um entendimento mais alargado e profundo sobre a atividade docente universitária nas universidades privadas, por um lado, e, por outro, contribuir para o avanço da ciência, ou seja, tratar cientificamente as condições de trabalho docente em Angola.

O inquérito destina-se aos docentes que atuam nas universidades privadas de Angola, fundamentalmente em Luanda, Benguela, Huambo e Lubango. Abrange tanto os docentes colaboradores como os efetivos, responsáveis administrativos e coordenação de cursos.

Tratando-se de um estudo académico, solicita-se maior responsabilidade ao responder às questões. As respostas recolhidas serão unicamente utilizadas para os fins académicos aqui anunciados, pelo que se apela ao seu contributo para o avanço desta investigação. Informa-se que está garantido o seu anonimato.

Grato pela sua contribuição e tempo dispensado.

Alberto Nguluve, 2016.

I. CARATERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA

Data: ____/____/2016

1 – Sexo: 1. Masculino 2. Feminino

2 – Ano de nascimento:

3 – Estado civil: 1. Casado(a) 2. Solteiro(a) 3. União de facto
4. Divorciado(a) 5. Viúvo(a)

4 – Nacionalidade: _____ → 4.1. Angolana 4.1.1 – Província:

1. Bengo		6. Huambo		11. Luanda		16. Namibe	
2. Benguela		7. Huila		12. Lunda-Norte		17. Uíge	
3. Bié		8. Kwando-Kubango		13. Lunda-Sul		18. Zaire	
4. Cabinda		9. Kwanza-Norte		14. Malange			
5. Cunene		10. Kwanza-Sul		15. Moxico			

4.2. Estrangeira → 4.2.1 – País: a) Brasil b) Cuba c) Portugal

4.2.2. Outro Qual? _____

5 – Grau académico mais elevado concluído:

5.1. Licenciatura	
5.2. Mestrado	
5.3. Doutoramento	

6 – Em qual universidade e país obteve o grau académico mais elevado?

6.1. Pública		6.2. Privada	
6.3. Qual país?			

II. CARATERIZAÇÃO SOCIOPROFISSIONAL

7 – Ano em que começou a dar aulas no ensino superior privado?

8. Obteve preparação pedagógica antes ou depois de começar a dar aulas?

8.1. Não tem preparação, mas pretende ter	
8.2. Não tem preparação e não pretende ter	
8.3. Obteve antes de começar a dar aulas	
8.4. Obteve depois de começar a dar aulas	

9 – Condição contratual no ensino superior privado:

9.1. Colaborador com contrato anual	
9.2. Colaborador com contrato semestral	
9.3. Colaborador sem contrato	
9.4. Efetivo com contrato por tempo determinado	
9.5. Efetivo com contrato por tempo indeterminado	

10 – Valor hora/aula (Kz) auferido, de acordo com o grau académico, nesta instituição:

11 – Total de disciplinas que leciona neste semestre:

12 – Total de outras instituições de ensino superior privado em que leciona:

13 – Leciona no ensino superior público?

13.1. Sim		13.2. Não	
13.3. Se Sim a quantos anos?			

13.2 – Condição contratual no ensino superior público?

13.2.1. Colaborador com contrato anual	
13.2.2. Colaborador com contrato semestral	
13.2.3. Colaborador sem contrato	
13.2.4. Efetivo com contrato por tempo determinado	
13.2.5. Efetivo com contrato por tempo indeterminado	

14 – Além de dar aulas também trabalha noutra instituição?

14.1. Sim		14.2. Não	
14.3. Se <i>sim</i> a quantos anos?			

14.2 – Condição contratual noutra instituição:

14.2.1. Colaborador com contrato anual	
14.2.2. Colaborador com contrato semestral	
14.2.3. Colaborador sem contrato	
14.2.4. Efetivo com contrato por tempo determinado	
14.2.5. Efetivo com contrato por tempo indeterminado	

15 – Tem algum livro ou artigo científico publicado?

1) Sim		2) Não	
15.1 – Quantos artigos		15.2 – Quantos livros	

16 – Enumerar, por ordem de importância, as três razões que levaram a lecionar no ensino superior. *Colocar 1 na mais importante; 2 na segunda mais importante; e 3 na terceira mais importante.*

16.1. Conselho de amigos	
16.2. Convite da universidade	
16.3. Flexibilidade de horário e possibilidades de trabalhar noutros lugares	
16.4. Ocupar os tempos livres e garantir um complemento salarial	
16.5. Status social da profissão docente	
16.6. Ter emprego no ensino superior	
16.7. Vocação à docência e se manter atualizado nos conhecimentos	

17 – Indicar as razões que o levaram a trabalhar nesta instituição privada. *Enumerar até três (1,2,3) por ordem de prioridade.*

17.1. Bolsa de estudos dada pela instituição	
17.2. Localização da instituição e liberdade docente	
17.3. Os cursos correspondem a área de formação	
17.4. Prestígio e condições de pagamento salarial	
17.5. Se identifica com a filosofia de trabalho da instituição	

18 – Indicar os fatores que determinaram a escolha da(s) disciplina(s) que leciona. *Enumerar até três (1,2,3) por ordem de prioridade.*

18.1. Disciplina com maior aproveitamento durante a formação	
18.2. Disciplina com maior domínio	
18.3. Disciplina disponível, atribuída, para não ficar sem aulas	
18.4. Disciplina que corresponde a área de formação	
18.5. Disciplina teórica e de fácil tratamento nas aulas	

19 – Se trabalha noutra instituição, indicar a percentagem aproximada que consagra às atividades desenvolvidas em cada lugar (num total de 100%).

19.1. Ensino superior privado	
19.2. Ensino superior público	
19.3. Noutras instituições	
Total	100%

20 – Quantas horas/aulas semanais trabalha nesta instituição privada?

21 – A atribuição do número de horas/aulas aos docentes depende:

	Sim	Não
21.1. Apenas da coordenação do curso		
21.2. Da disponibilidade do professor		
21.3. Da negociação entre o professor e a coordenação do curso		
21.4. Do jogo de influências que se dá entre o professor e a coordenação		

22 – Forma de controlo do trabalho docente praticado nesta instituição:

Sim	Não
-----	-----

22.1. Através da assinatura ao livro de sumário		
22.2. Através dos agentes que fiscalizam nas salas durante a aula		
22.3. Através de um relógio de ponto ou controlo magnético digital		
22.4. Através da coordenação do curso		
22.5. Através do próprio professor		

23 – Em caso de participação a um curso de aperfeiçoamento docente, a exemplo do curso de agregação pedagógica, como é custeada a formação?

23.1. 100% pela universidade	
23.2. 100% por mim	
23.3. 25% pela universidade e 75% por mim	
23.4. 50% pela universidade e 50% por mim	
23.5. 75% pela universidade e 25% por mim	

24 – Atividades extra-aulas remuneradas pela universidade:

	Sim	Não
1. Correção de exames e recursos		
2. Acompanhamento aos estudantes		
3. Orientações de trabalhos de final de curso (monografia)		
4. Atividades extra-aula como a semana pedagógica ou de curso		
5. Nenhuma		

25 – Aspetos que melhor classificam o ambiente de trabalho nesta instituição:
Enumerar até três (1,2,3) por ordem prioridade.

1. Abertura da universidade na busca de soluções de problemas laborais	
2. Disputa constante entre os responsáveis e docentes	
3. Falta de harmonia e cooperação profissional entre docentes e a instituição	
4. Harmonia e cooperação profissional entre docentes e a instituição	
5. Luta pela carga horária, salário e influências de interesses pessoais	
6. Trabalho hostil e falta de compromisso profissional docente	

26 – Já ficou algum semestre ou ano letivo sem lecionar?

26.1. Sim 26.2. Não

26.1 – Se sim qual foi o motivo que levou a não lecionar?

26.1.1. Disciplina não oferecida	
26.1.2. Falta de disponibilidade	
26.1.3. Insuficiência de carga horária	
26.1.4. Motivos de estudo ou saúde	
26.15. Término do contrato de trabalho	

27 – Em caso de saída, por motivos de saúde ou formação, como fica a condição salarial?

27.1. A universidade continua a pagar o salário normalmente	
27.2. A universidade substitui de imediato por um outro docente	
27.3. O salário é cortado integralmente logo após a saída	
27.4. O salário é cortado pela metade até retomar os trabalhos	

28 – Em caso de saída, por motivos de formação, como fica a condição laboral ao retornar?

28.1. Depende da boa vontade dos gestores ingressar novamente	
28.2. Dependente da disponibilidade de vagas e carga horária	
28.3. Enquadra-se normalmente nas anteriores funções	
28.4. Não há garantias de enquadramento ao retornar	

29 – Já foi obrigado a ceder o horário ou disciplina a outro professor?

29.1. Muitas vezes	
29.2. Algumas vezes	
29.3. Raramente	
29.4. Nunca	

30 – Como descreve a condição atual da carreira docente?

30.1. Em regressão	
30.2. Em estagnação	
30.3. Em evolução lenta	
30.3. Em evolução contínua	
30.4. Em descontinuidade	

31 – Responder assinalando com X às seguintes afirmações:

	Sim	Não
31.1. Caso consiga uma oportunidade profissional, neste momento, deixaria de lecionar na instituição privada.		
31.2. Se lhe fosse dada outra oportunidade profissional conciliaria o horário para não deixar de lecionar na instituição privada.		
31.3. Não deixaria o trabalho docente universitário ainda que lhe fosse dada a oportunidade de um trabalho mais remunerado.		

32 – Possibilidade de progredir na carreira docente nesta instituição:

32.1. Muito improvável	
32.2. Improvável	
32.3. Nem improvável nem provável	
32.4. Provável	
32.5. Muito provável	

33 – Avaliar, assinalando com X, os seguintes aspetos:

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1. Promoção na carreira docente					
2. Inscrição a segurança social (INSS)					
3. Valorização do trabalho docente e reconhecimento profissional					
4. Condições de trabalho disponibilizado pela instituição					
5. Comunicação entre docentes e a instituição					
6. Relações de trabalho e cooperação profissional docente					
7. Organização laboral e supervisão de atividade docente					
8. Ambiente de trabalho e funcionamento institucional					

34 – Indicar o grau de concordância, dos aspetos apresentados, da situação laboral.

	Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
1. Tem preferência por esta instituição de ensino pela sua organização laboral e valor profissional.					
2. Está nesta instituição pela proximidade e por não conseguir ainda outro trabalho melhor.					
3. Dá aulas nesta instituição para complementar o salário e não como atividade principal.					
4. O seu nível de esforço por esta instituição depende das recompensas que recebe em troca.					
5. Não se envolve em trabalhos extra-classe, pois a instituição não recompensa por isso.					
6. Pretende continuar a trabalhar nesta instituição por se identificar com os seus valores e política de trabalho.					
7. Deixaria de trabalhar nesta instituição se lhe aparecesse um trabalho mais agradável.					
8. Esforça-se profissionalmente por esta instituição, pois o sucesso dela depende do seu esforço.					

III – DIMENSÃO ASSOCIATIVA

35 – Que relação mantém com o sindicato de professores do ensino superior (SINPES)?

35.1. Afiliado ao SINPES e paga quotas	
35.2. Não afiliado, mas deseja fazê-lo	
35.3. Não afiliado por trabalhar apenas na universidade privada	
35.4. Não é e nem pretende se afiliar	

36 – Existe alguma organização sindical docente na instituição para reivindicar os direitos laborais?

1) Sim 2) Não

36.1 – Se sim como é vista a organização sindical pela direção da universidade?

36.1.1. Muito bem visto	
36.1.2. Bem visto	
36.1.3. Visto com indiferença	
36.1.4. Mal visto	
36.1.5. Visto pessimamente	

37 – Indique o seu grau de concordância na seguinte afirmação:

1. O sindicato de professores é importante para a vida profissional e é um instrumento de luta pelos direitos da classe docente.

1. Sim 2. Não

38 – Assinalar com X as opções que correspondem ao seu ponto de vista:

	Sim	Não
38.1. Não está afiliado ao SINPES pois não se identifica com os trabalhos realizado por ele.		
38.2. Não está afiliado ao SINPES, pois apenas atende docentes do ensino superior público.		
38.3. Gostaria se afiliar ao SINPES se tivesse uma política que envolve docentes do ensino superior privado		
38.4. Afiliar-se ao SINPES pode constituir motivo para sofrer represálias.		