

A negociação dos conflitos laborais na construção civil

Em Moçambique só no final da década de 90, com a nova Constituição foi inserida na Lei de trabalho nº 8/98 de 20 de Julho, a forma de resolução do conflito laboral.. O artigo 116, reconhece apenas a negociação colectiva e descreve as formas de resolução de conflitos colectivos. Por conseguinte os conflitos de trabalho podem ser resolvidos por mediação, arbitragem e conciliação. A negociação colectiva é desenvolvida em todos os níveis. Os trabalhadores são representados pelos sindicatos e os empregadores pelas associações ou confederações de associações de empregadores(1).

Na pesquisa realizada, em Julho de 2005, os empreiteiros e trabalhadores inquiridos ressaltaram que no pedido de mediação devem ser indicadas as matérias acordadas e as que são controvertidas e também devem ser fornecidos todos os elementos susceptíveis de ajudar o mediador na elaboração da sua proposta de solução.

A arbitragem acontece no caso em que, uma ou ambas as partes, não aceitem a proposta do mediador. Aí podem, por acordo, submeter à arbitragem as matérias controvertidas. A arbitragem será realizada por um comité que decidirá, com força obrigatória, sobre a resolução do conflito. A decisão arbitral, deve ser tomada por maioria, deve respeitar a legislação em vigor e os princípios da equidade e da imparcialidade.

A conciliação acontece pela necessidade de durante o pré-aviso da greve, o órgão local competente da administração do trabalho, por sua iniciativa ou a pedido da entidade empregadora ou do organismo sindical, pode desenvolver as acções que sejam necessárias.

Os procedimentos da greve são regulamentados pelos artigos 126 a 145 da Lei do Trabalho em vigor. Esta implica o fracasso da negociação. Mas nem sempre há negociação entre as partes envolvidas no conflito. O mais comum tem sido a desistência, recusa por parte dos empreiteiros de negociarem, por motivos de ignorância de como conduzir o processo de negociação e também de arrogância.

Os empreiteiros preferem a **supressão** do conflito, pela razão da força, alimentando-se sentimentos de antagonismo, agressividade e competição, em que ganhar ou impor um ponto de vista, é mais importante do que discutir soluções mais adequadas do conflito! Uma outra alternativa usada, é a acomodação, procurando-se soluções práticas e rápidas, mesmo não sendo as melhores, para a situação de conflito. O recurso dos trabalhadores à greve acontece quase sempre, em casos extremos, surge como forma de pressão para que os seus problemas sejam resolvidos mais rapidamente.

A parte mais cooperativa durante as negociações e que cede com mais facilidade, em primeiro lugar são os trabalhadores, em segundo os gestores e por fim os sindicatos.

Foram indicadas, como causas do conflito: incumprimento da lei de trabalho (não pagar horas extras, férias, equipamento de segurança, encargos sociais e salários em atraso). Em relação as formas escolhidas para resolução dos conflitos, os inquiridos indicaram por ordem decrescente de preferência: Acção directa não violenta (o recurso ao diálogo é o mais desejado), Mediação, seguida pela Arbitragem e por fim a negociação com os sindicatos.

Uma das formas de minimizar o conflito é estabelecer o Acordo Colectivo de Trabalho entre as partes, porque as regras do jogo ficam clarificadas. Mas das doze empresas só 3 implantaram esse acordo. Em cenários de insegurança e desrespeito aos direitos básicos dos trabalhadores, o conflito pode emergir a qualquer momento e por isso é relevante que haja capacitação interna para gerir situações de conflito nas empresas.

1) Em Moçambique, a maioria dos conflitos laborais são colectivos. A lei laboral nº 8/98, regula os direitos colectivos e relações colectivas de trabalho (capítulo III), o direito a negociação colectiva e as formas de resolução de conflitos laborais colectivos (capítulo IV).