



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
MESTRADO EM DIREITO**

**VANILTON CARLOS SÁ**

**DIREITO DO TRABALHO NA GUINÉ-BISSAU:  
DESAFIOS PARA O TRABALHO DECENTE**

Salvador  
2023

**VANILTON CARLOS SÁ**

**DIREITO DO TRABALHO NA GUINÉ-BISSAU:  
DESAFIOS PARA O TRABALHO DECENTE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Direitos Fundamentais e Justiça

**Orientador: Prof. Dr. Luciano Dórea Martinez Carreiro**

Salvador  
2023

Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S111 Sá, Vanilton Carlos  
Direito do trabalho na Guiné-Bissau: desafios para o trabalho decente /  
por Vanilton Carlos Sá. – 2023.  
126 f. : il., color;

Orientador: Prof. Dr. Luciano Dórea Martinez Carreiro.  
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de  
Direito, Salvador, 2023.

1. Direito do trabalho. 2. Direito do trabalho - Guiné-Bissau. 3. África  
portuguesa - Estatuto legal, leis, etc.. 4. Trabalho decente. 5. Condições de  
trabalho - Guiné-Bissau. I. Carreiro, Luciano Dórea Martinez. II.  
Universidade Federal da Bahia - Faculdade de Direito. III. Título.

CDD – 344.01665

**VANILTON CARLOS SÁ**

**DIREITO DO TRABALHO NA GUINÉ-BISSAU:  
DESAFIOS PARA O TRABALHO DECENTE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em: 14 /08/2023

**Banca Examinadora**

---

**Prof. Dr. Luciano Dórea Martínez Carreiro**  
Universidade Federal da Bahia-PPGD/UFBA (Orientador)

---

**Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos**  
Universidade Federal da Bahia-PPGD/UFBA (Examinador interno)

---

**Prof. Dr. Lawrence Estivalet de Melo**  
Universidade Federal da Bahia-PPGD/UFBA (Examinador interno)

---

**Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto**  
Universidade Federal de Goiás (Examinador externo)

Dedico esta obra à minha esposa, Virgínia José Baptista Cá Sá, pelo carinho, apoio e paciência, que fez com que esse estudo e muitos outros sonhos pudessem se concretizar.

Aos meus filhos queridos, Ruan Gustavo Cá Sá e Vânia Uralina Cá Sá, que tanta felicidade trouxeram à nossa vida, por existirem, e me fazem sempre querer ser uma pessoa melhor.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me conceder a vida e ter iluminado o meu caminho durante esta trajetória.

Aos meus pais, Carlos Sá, Nuna Jorge Dias e Linda Cá, que do vosso jeito educaram-me a amar sem reservas e nunca pouparam esforços para ajudar no que for possível. A eles meu amor, carinho, honra e de muita admiração.

À minha querida esposa, amor da minha vida, Virgínia José Baptista Cá Sá, pelo companheirismo, cuidado, paciência, parceria e o carinho de cada dia. Por ter acumulado o papel de mãe e pai em vários momentos durante a minha ausência na Guiné-Bissau. Este sonho foi possível graças a ti. Aos meus filhos, Ruan Gustavo Cá Sá e a Vânia Uralina Cá Sá, razões da minha vida e para vocês todo o sacrifício é válido. Os teus olhares e sorrisos me fazem esquecer do cansaço.

À Universidade Federal da Bahia (UFBA), pela generosa acolhida e um *plus* de conhecimento adquirido. Serei imensamente grato à CAPES, pelo auxílio da bolsa de pós-graduação concedida durante o mestrado.

Ao meu orientador, professor Dr. Luciano Dória Martinez, pela confiança e generosidade, também pelos livros presenteados que enriqueceram o meu caminho acadêmico.

Aos professores doutores: Saulo Casali Bahia, Marta Guimmenez, em especial ao Edilton Meireles, Renata Dutra e Nelson Sequeira, que me presentearam com alguns livros riquíssimos. A minha eterna admiração e gratidão pelos ensinamentos transmitidos durante essa trajetória vivenciada no mestrado.

Aos professores doutores: Edilton Meireles, Lawrence Estivalet de Melo e Platon Teixeira de Azevedo Neto que compõem a banca de defesa.

Ao professor e amigo, Dr. Felipe Estrela e João Marques pelo apoio na elaboração do sumário desta pesquisa.

Ao meu amigo Júlio António Mendonça, pelas explicações pontuais sobre o novo código do trabalho da Guiné-Bissau e ao meu primo, José Alves Té, pela motivação e ricas experiências transmitidas aos nossos encontros frequentes.

Agradeço à Coordenação de Programa de Pós-Graduação em Direito, em especial a secretária Gemmina Leal e Victor Alencar, pela atenção.

À Oficina de Relações Internacionais, em especial a minha amiga Luciana pelo carinho, atenção e a prontidão de auxiliar-me no que foi necessário.

À minha amiga Normaci Correia dos Santos Sena e meu amigo Tiago Monteiro pelas ricas trocas e apoio nas questões metodológicas.

Aos meus irmãos, Inácio, Abrão, Michel, Dalimacia, Julmira, Estanislau, Júlia, Maranata, Bil e Caizer (Saco), a gratidão por fazerem parte da minha família.

Aos meus tios Agostinho Sá (*In Memoriam*), Agostinho Consul Sá (*In Memoriam*) Prof. Ernesto Onucoló Sá (*In Memoriam*), Mário Sá (*In Memoriam*) e Dr. António Sedja Mam (*In Memoriam*) por todo amor, apoio e contribuição pela minha educação. À minha querida avó Apili Có (*In Memoriam*) que desde criança me mostrou o caminho da escola para que o meu amanhã seja próspero.

À minha querida sogra Mariana Baptista pelo apoio e incentivo de sempre.

Aos colegas da turma do curso de mestrado/doutorado, pelo convívio harmonioso, pelas trocas de experiências e o espírito de companheirismo durante a caminhada. Não posso deixar de agradecer, especialmente à minha amiga, Dra. Andreia de Paula, pela amizade, cumplicidade, sugestões, correções, leituras, apoio e por ter compartilhado comigo suas melhores experiências nessa caminhada e Hilário Ivungo Liconda pelas trocas de experiências sobre os nossos países e atividades acadêmicas vivenciadas durante o mestrado.

Finalmente, agradeço aos colegas e amigos, António Alfa Candé, Adulai Baldé, Virgílio Sanca, Ionoro Vieira, Jailson Cá, Olívio Canfun, Augusto Cardoso, pela amizade, pelas ideias compartilhadas e melhores momentos vivenciados dessa minha trajetória em Salvador, Bahia.

Este trabalho trouxe imensos conhecimentos na minha vida pessoal e profissional. A todos que direta ou indiretamente participaram desta dissertação, muito obrigado por tudo.

*“a estrutura do regime colonial reserva-lhe, explícita ou tacitamente, posições que correspondem, na estrutura social capitalista, a um nível socioeconômico considerado como inferior... o racismo á moda portuguesa... impõe limitações ao progresso econômico e social das massas negras, negando-lhes as possibilidades de melhorar as precárias condições de vida em que vivem” (CABRAL,1978, p.30).*



SÁ, Vanilton Carlos. **Direito do trabalho na Guiné-Bissau: desafios para o Trabalho Decente.** Orientador: Luciano Dórea Martinez Carreiro. 126f. 2023. Dissertação (Mestre em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 2023.

## RESUMO

O presente trabalho é fruto da pesquisa “Direito do Trabalho na Guiné-Bissau: desafios para o trabalho decente”, a partir de um breve estudo sobre a história do trabalho durante a Guiné-Portuguesa e leis do trabalho na legislação guineense. A realidade do trabalho na então Guiné-Portuguesa servia de meio de “civilização” para com os indígenas, e fazê-los ter os seus meios próprios de sobrevivência. Para legitimar as suas pretensões, o regime colonial legislou as leis especiais que estabeleciam o trabalho obrigatório aos indígenas. Sendo que as suas vontades eram representadas pelo Curador, por entender que eram incapazes de decidir os seus próprios destinos. A ideia de introduzir o trabalho livre pelo Sá da Bandeira gerou várias críticas, o que acabou por enfraquecer a sua execução tão cedo. Mais tarde, um dos críticos da ideia de liberdade, António Ennes presidiu uma comissão que produziu o relatório de Moçambique, que conseguiu materializar o princípio da coercitividade de trabalho obrigatório só para os indígenas, como forma de alcançar o progresso nas colônias. Diante disso, essa pesquisa teve por objetivo analisar os desafios para o trabalho decente na Guiné-Bissau, sob a perspectiva da promoção do trabalho, da valorização do trabalho, do direito fundamental ao trabalho digno. A Assembleia Nacional Popular (ANP) junto com a própria sociedade propõe que seja elaborada uma nova Constituição que sugerimos que se adeque à realidade das constituições históricas como a Constituição mexicana de 1917, a Constituição Alemã de Weimar de 1919 que abordam questões de direitos fundamentais, assim como a Constituição brasileira de 1988, que foi moldado com base nas duas constituições no campo de direitos sociais. Para alcançar os objetivos propostos, foram utilizadas como método de procedimento, pesquisa bibliográfica e documental, abordados à luz do método dedutivo, a partir da revisão da literatura e interpretação de textos jurídicos a respeito da temática expostas, ou seja, busca analisar a descrição dos documentos históricos extraídos a partir dos textos jurídicos já publicados, nomeadamente, decretos, relatórios, dissertações, artigos científicos publicados, assim como o Novo Código do Trabalho de Guiné-Bissau, publicado no Boletim Oficial.

**Palavras-chave:** direito do trabalho; trabalho decente; Guiné-Bissau; África portuguesa - leis e decretos.

SÁ, Vanilton Carlos. **Labor Law in Guinea-Bissau: challenges for decent work**. Advisor: Luciano Dórea Martinez Carreiro. 126f. Master Dissertation, School of Law, Federal University of Bahia, Salvador, BA, 2023.

### **ABSTRACT**

The present work stems from the research "Labor Law in Guinea-Bissau: Challenges for Decent Work," based on a brief study of labor history during Portuguese Guinea and labor laws in Guinean legislation. The reality of labor in then Portuguese Guinea served as a means of "civilization" for the indigenous population, compelling them to have their own means of survival. To legitimize their claims, the colonial regime enacted special laws mandating compulsory labor for the indigenous people, with their will represented by the Curator, deeming them incapable of deciding their own destinies. The idea of introducing free labor by Sá da Bandeira faced numerous criticisms, leading to its early weakening. Later, one of the critics of the freedom idea, António Ennes, chaired a commission that produced the Mozambique report, materializing the principle of coercive mandatory labor only for indigenous people to achieve progress in the colonies. In light of this, the research aimed to analyze the challenges for decent work in Guinea-Bissau, focusing on promoting work, valuing labor, and the fundamental right to dignified work. The National People's Assembly (ANP), along with society itself, proposes the drafting of a new Constitution, suggesting alignment with historical constitutions like the Mexican Constitution of 1917, the Weimar German Constitution of 1919, addressing fundamental rights, similar to the Brazilian Constitution of 1988, shaped based on both constitutions in the field of social rights. To achieve the proposed objectives, bibliographic and documentary research methods were used, approached through deductive reasoning, involving literature review and interpretation of legal texts related to the exposed theme. This involves analyzing the description of historical documents extracted from already published legal texts, including decrees, reports, dissertations, published scientific articles, and the New Labor Code of Guinea-Bissau published in the Official Gazette.

**Keywords:** labor law; decent work; Guinea Bissau; Portuguese Africa - laws and acts.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

	<b>f.</b>
<b>Figura 1</b> – Mapa da África.....	21
<b>Figura 2</b> – Mapa político da República da Guiné-Bissau por regiões administrativas.....	22

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANP	Assembleia Nacional Popular
BM	Banco Mundial
BIT	Bureau Internacional do Trabalho
CC	Código Civil
CE/CCE	Conselho de Estado/Conselho dos Comissários de Estado
CEDEAO	Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental
CI	Código do Indigenato
CF	Constituição Federal
CGSI-GB	Confederação Geral dos Sindicatos Independentes da Guiné-Bissau
CT	Código do Trabalho
CPT	Código do Processo do Trabalho
CPLP	Comunidade dos Países da Língua Portuguesa
CRGB	Constituição da República da Guiné-Bissau
CRP	Constituição da República de Portugal
CTICP	Código do Trabalho dos Indígenas nas Colónias Portuguesa de África
CTR	Código do Trabalho Rural
DUDH	Declaração Universal dos Direitos do Homem
EFU	Estatuto do Funcionalismo Ultramarino
EPAP	Estatuto do Pessoal da Administração Pública
ETD/BP-Dakar	Equipa Técnica de Apoio ao Trabalho Decente para a África Ocidental
FMI	Fundo Monetário Internacional

IGTSS	Inspeção Geral do Trabalho e Segurança Social
INE	Instituto Nacional de Estatística
INSPS	Instituto Nacional de Seguros e Previdência Social
INSS	Instituto Nacional de Segurança Social
LGT	Lei Geral do Trabalho
LGDH	Liga Guineense dos Direitos Humanos
MFA	Movimento das Forças Armadas
MFDC	Movimento das Forças Democráticas de Casamance
MAPTESS	Ministério da Administração Pública, Trabalho, Emprego e Segurança Social
MP	Ministério Público
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OUA/UA	Organização da União Africana/União Africana
PAIGC	Partido Africano para Independência de Guiné e Cabo Verde
PALOP	Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa
PIB	Produto Interno Bruto
PPTD	Programas por País para a Promoção do Trabalho Decente
RGPH	Recenseamento Geral da População e Habitação
UEMOA	União Económica e Monetária do Oeste Africano
UNTG	União Nacional dos Trabalhadores da Guiné

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>15</b>
<b>2 FORMAÇÃO DO ESTADO DA GUINÉ-BISSAU</b>	<b>20</b>
<b>3 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NA GUINÉ-BISSAU</b>	<b>28</b>
3.1 REGULAMENTO DO TRABALHO DOS INDÍGENAS DE 1878	31
3.2 REGULAMENTO DO TRABALHO DOS INDÍGENAS DE 1899	37
3.2.1 Particularidades de aplicação do Regulamento de 1899 em Guiné-Portuguesa	43
3.3 REGULAMENTO DO TRABALHO INDÍGENA DE 1911	45
3.4 REGULAMENTO GERAL DO TRABALHO DOS INDÍGENAS DE 1914	49
3.5 CÓDIGO DO TRABALHO DOS INDÍGENAS NAS COLÔNIAS PORTUGUESAS DE ÁFRICA DE 1928	58
3.6 CÓDIGO DO TRABALHO RURAL DE 1962	63
<b>4 DIREITO DO TRABALHO NA REPÚBLICA DE GUINÉ-BISSAU</b>	<b>69</b>
4.1 DIREITO DO TRABALHO NAS CONSTITUIÇÕES DA REPÚBLICA DA GUINÉ BISSAU	71
4.1.1 Direitos Fundamentais do Trabalho nas Constituições da Guiné-Bissau	74
4.2 DIREITO DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL	80
4.2.1 Estatuto do Pessoal da Administração Pública da Guiné-Bissau	80
4.2.2 Lei Geral do Trabalho da Guiné-Bissau	83
4.2.3 Novo Código de Trabalho Guineense	89
4.2.4 Instituições de Regulação Social do Trabalho	100
4.2.4.1 <i>Ministério da Administração Pública, Trabalho, Emprego e Segurança Social (MAPTESS)</i>	100
4.2.4.2 <i>Ministério Público</i>	102

4.2.4.3 <i>Tribunais Judiciais</i>	102
<b>5 DESAFIOS PARA O TRABALHO DECENTE NA GUINÉ-BISSAU</b>	104
5.1 DEFINIÇÃO DE TRABALHO DECENTE	104
5.1.1 Composição da Definição de Trabalho Decente	105
5.2 PROMOÇÃO E AGENDA DO TRABALHO DECENTE NA ÁFRICA OCIDENTAL, EM PARTICULAR NA GUINÉ-BISSAU	107
5.3 MUDANÇAS JURÍDICAS E INSTITUCIONAIS	113
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	115
<b>REFERÊNCIAS</b>	118
<b>ANEXOS</b>	126

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende analisar a situação de direito do trabalho em Guiné-Bissau e seu reflexo jurídico, tendo em conta a sua história e conquista destes direitos que outrora foram deixados em segundo plano. A investigação destes direitos trabalhistas será feita por meio do estudo das regulamentações do trabalho indígena, suas evoluções históricas durante a Guiné-Portuguesa e até chegar à estrutura política e jurídica atual.

Ao se analisar a história do passado em África, em particular Guiné-Bissau, antes da invasão portuguesa, há que perceber que cada grupo étnico vivia na sua zona específica e procurava a sua maneira de subsistência. Este seu modo de viver foi mudado com a chegada dos europeus/portugueses que introduziram o sistema mercantil como forma de exploração e de gerar lucro, por meio de trabalhos obrigatórios de várias ordens.

Lembrando essa relação se iniciou com o tráfico de escravos e a escravatura desde o séc. XVI para a mão de obra nas Américas. Ou seja, as duas modalidades sempre caminharam em paralelo durante a ocupação portuguesa. Após a independência nas américas, foi introduzida a produção de mão de obra escrava e obrigatória para os nativos, através dos regulamentos do trabalho. A regulamentação apresentava ambiguidades para com os trabalhadores nativos, pois nesse caso não se observava a questão dos direitos humanos, mantendo o homem preto na escravidão como forma vantajosa para o colonizador. Essa prática desumana só veio a diminuir/reduzir com a abolição do estatuto do indigenato e trabalho forçado que vigorou até os anos de 1962.

Durante o período da colonização, o legislador português afastava os indígenas do acesso a qualquer tipo de direito, como forma de mantê-los no estado de “selvagens”, como eram considerados.

O marco civilizatório deste povo e ascensão de uma classe civilizada e privilegiada pelo então regime colonial, refletiram diretamente nos seus pensamentos, em busca de ferramentas para defesa dos seus direitos como forma de garantir a sua liberdade e a igualdade. A realidade vivida e o crescimento dos movimentos sociais fizeram com que a população exigisse uma garantia mínima de dignidade humana para com seu povo.

A persistência de negação por parte da Coroa dos direitos políticos e individuais da população de Guiné Bissau inclusive dos direitos sociais, provocaram os acontecimentos políticos dos anos de 1950, principalmente com a reivindicação dos trabalhadores portuários, estivadores e marinheiros que saíram às ruas no dia 03 de agosto de 1959, no largo de Cais de *Pindjiguiti* para exigir os seus direitos e melhores condições salariais. Nesta ocasião, foram



respondidos a tiros pela administração colonial, acarretando várias mortes e feridos. A revolta dos trabalhadores foi uma auto reflexão que lhe despertaram que estavam sendo submetidos à exploração. A intervenção do Estado policial foi duramente a fim de garantir a sua produção (MARTINEZ; FILHO, 2019, p. 22).

Este episódio ficou marcado “*Massacre de Pindjiquiti*” e como marco histórico de direito do trabalho guineense. Essa data serve para reflexão em memória dos trabalhadores mortos e também para comemoração do dia do trabalhador guineense.

Diante desta realidade, Amílcar Lopes Cabral e demais companheiros fundaram o Partido Africano para a Independência da Guiné e Cabo-Verde (PAIGC), em 19 de setembro de 1956, com objetivo de desencadear uma luta armada contra o regime colonial, assim como a criação da União Nacional dos Trabalhadores da Guiné (UNTG), em 1961.

A luta armada desencadeada pelo PAIGC, teve o seu início em 23 de janeiro de 1963 e na primeira reunião da Assembleia Nacional Popular (ANP), foi proclamada unilateralmente a independência da Guiné-Bissau, no dia 24 de setembro de 1973, em Madina do Boé, na região leste do país. Nesta reunião, foi aprovada a primeira Constituição da República e os órgãos de poder do Estado, incluindo os seus titulares eleitos.

Assim, foram feitas as alterações constitucionais através da Lei n. 1/73, que revoga em parte um volume de direito colonial português. Essa medida, foi o que aboliu por completo a prática do trabalho forçado que era comum nas sucessivas legislações coloniais e trouxe algumas mudanças de paradigma no ordenamento jurídico. Contudo, continuava em vigor o Código do Trabalho Rural (CTR) de 1962, que continuou até a sua revogação pela Lei Geral do Trabalho (LGT), Lei n. 2/86 e O Estatuto do Pessoal da Administração Pública (EPAP) instituído pelo Decreto nº 12 – A/94, de 28 de fevereiro que alberga vários diplomas de administração pública, revogou o Estatuto do Funcionalismo Ultramarino (EFU), aprovado pelo Decreto nº 40.707, de 31 de julho de 1956 e revisado pelo Decreto nº 46.982, de 27 de abril de 1966.

A ideia de continuidade de algumas legislações coloniais era no sentido de não deixar o vazio jurídico, ou seja, o *déficit* jurídico.

Com o passar do tempo, essa lei foi defrontada com as exigências da modernidade, não se enquadrando com a realidade atual, caindo em desuso e trazendo a necessidade urgente de uma nova lei que permaneceu engavetada por anos, mas que, finalmente, foi aprovada no dia 2 de julho de 2021 o novo Código do Trabalho (CT) e promulgado no ano seguinte. Foi a maior reforma trabalhista na história do país. De lamentar que a Constituição em vigor não acompanha a inovação introduzida no novo Código do Trabalho. Sendo que Constituição é o parâmetro

onde todas as leis se adequem a ela, ou seja, não é comum que uma lei infraconstitucional altere ou moldasse uma Constituição.

No que trata de direitos fundamentais, o legislador guineense podia se inspirar mais nas duas constituições históricas, como a mexicana de 1917 e a alemã de Weimar de 1919, que tratavam fortemente dos direitos fundamentais (MARTINEZ; TEIXEIRA FILHO, 2019, p.16). As referidas constituições influenciaram várias constituições no mundo, inclusive a Carta Magna brasileira de 1988, no campo de direitos sociais.

A realidade vivida após a independência justifica ausência de alguns direitos fundamentais trabalhistas, tendo em conta os postos de trabalho, ou seja, inexistência do setor privado no país. É necessário que o novo Código do trabalho da Guiné-Bissau alcance os objetivos consagrados na Constituição e nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e demais convenções internacionais ratificadas pelo Estado guineense que dignifique o trabalho decente, sobretudo nas formas de contratação; horas de trabalho; remuneração; segurança da posse; organização sindical e sem deixar de fora o trabalho informal que é uma das fontes de rendas no país.

Neste estudo, fizemos uma análise da produção acadêmica sobre a temática. Ao analisarmos essas produções, nos deparamos com dificuldades de várias ordens e poucos estudos encontramos em relação a esta pesquisa. Mas algumas publicações, de autores estrangeiros, servem-nos de motivação para desenvolvermos esta pesquisa, juntamente com o desafio lançado pelo orientador.

A Guiné-Bissau carece de estudos publicados sobre direito do trabalho durante o período colonial e pós-colonial, tema pelo qual nós escolhemos estudar. Então, decidimos pesquisar esta temática pouco divulgada pelos acadêmicos guineenses, como forma de contribuição no sentido de resgatar a história laboral do país, já que as legislações do passado histórico não garantem os direitos básicos para com o trabalhador, assim como nas legislações após-independência trouxeram poucas novidades, principalmente no que diz respeito às garantias dos trabalhadores e à dignidade da pessoa humana.

Por essas razões, consideramos pertinente e relevante estudar o direito do trabalho na Guiné-Bissau. Assim, pergunta-se: como se deu o processo histórico do trabalho na Guiné-Bissau após as sucessivas regulações do trabalho obrigatório? As legislações de trabalho do período colonial influenciaram significativamente para o conservadorismo da primeira legislação do trabalho Guiné-Bissau? As legislações ora aplicadas nas colônias eram aplicadas de acordo com os princípios constitucionais, assim como o da Organização Internacional do Trabalho?

O objetivo do presente estudo é analisar o desafio para o trabalho decente na Guiné-Bissau, partindo da história de direito do trabalho durante a guiné-portuguesa, trabalho no ordenamento jurídico guineense, bem como a sua aplicação pelas instituições do país. Esse objetivo estendeu-se em outros: identificar e analisar a regulamentação ou a história de Direito do Trabalho durante período colonial e pós-colonial na Guiné-Bissau; identificar as leis do trabalho no país; perceber como tramitam os processos trabalhistas nos tribunais e a forma de recurso laboral no ordenamento jurídico guineense; e, estudar o conceito de trabalho decente formulado pela Organização Internacional do Trabalho e sua promoção pelo governo da Guiné-Bissau.

Para desenvolvimento desta dissertação de mestrado, foi utilizado como método de procedimento de coleta de dados da pesquisa bibliográfica e documental, abordados à luz de método dedutivo. A partir da revisão da literatura de textos jurídicos a respeito da temática exposta, analisando documentos históricos, textos jurídicos, decretos leis ou regulamentos, relatórios, dissertações, artigos científicos, assim como o Novo Código do Trabalho de Guiné-Bissau, publicado no Boletim Oficial.

Para cumprirmos a nossa pretensão e fazer uma abordagem que nos ajude a desenvolver esta pesquisa, preferimos organizar essa dissertação em quatro capítulos, nos quais buscamos compreender, de modo geral, a história de direito do trabalho na Guiné-Portuguesa, as sucessivas alterações de regulamentos do trabalho indígena com os sucessivos regimes políticos. Também faremos análise das legislações trabalhistas após independência, adaptada para atender as necessidades do governo e preencher o vazio legislativo. Além do mais, observamos o novo Código do Trabalho, talvez a mais importante de todas as mudanças feitas pelo legislativo desde a independência. Propusemos o estudo sobre a definição de trabalho decente, recomendado pela Organização Internacional do Trabalho, no que se refere a sua promoção e efetivação na Guiné-Bissau.

O capítulo primeiro, trata-se da “Formação do Estado da Guiné-Bissau”, e apresenta a situação geográfica, percurso histórico para a formação do Estado, processo da democratização e os aspectos sociopolíticos.

No capítulo segundo, remonta sobre a “História de Direito do Trabalho na Guiné-Portuguesa”, apresentamos a contextualização histórica sobre as regulamentações do trabalho indígena na Guiné-Portuguesa, através das medidas contra o sistema escravagista, período de transição para trabalho livre para os libertos, sucessivos regulamentos de trabalho obrigatório ou forçado e códigos de trabalho livre.

No terceiro capítulo, analisamos o “Direito do Trabalho na República da Guiné-Bissau”,

procuramos abordar desde as leis infraconstitucionais e um rol de direitos fundamentais ao direito do trabalho nas constituições. Apesar do Direito do Trabalho ser reconhecido como direito fundamental na Constituição é necessário que sua aplicação seja dentro da lei.

No quarto capítulo analisamos os “Desafios para o trabalho decente em Guiné-Bissau”, usando a definição do trabalho decente formulado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, e verificando sua efetivação e promoção na Guiné-Bissau.

Por último, faremos as considerações finais deste trabalho com a convicção de que esta pesquisa não consegue esgotar tudo sobre a temática. Mas acreditamos que este trabalho possa contribuir para recuperar a história do trabalho e dar um panorama da atual situação de trabalho na Guiné-Bissau, e, por conseguinte, suscitar as discussões e reflexões dos assuntos apresentados, bem como críticas para a sociedade acadêmica, juristas e a sociedade em geral.

## 2 FORMAÇÃO DO ESTADO DA GUINÉ-BISSAU

Neste capítulo, apresenta-se uma breve retrospectiva da história colonial com reflexos na luta pela independência e pela afirmação do Estado da República de Guiné-Bissau. Sem, contudo, descuidar das questões sociais, políticas e econômicas que também se apresentam como um reflexo da precarização da relação laboral. Pontos relevantes para o debate do tema, pois, como afirma Cordeiro (2012, p. 21)

A referência, ainda que breve, à origem e ao desenvolvimento histórico dos direitos fundamentais se constitui em etapa prévia e essencial de qualquer pesquisa na área. Com efeito, as razões pelas quais os direitos fundamentais foram instituídos e a forma como a sociedade foi evoluindo ao longo do tempo são fatores que têm de ser levados em consideração, sobretudo em face das profundas transformações havidas nas relações sociais desde a instauração do Estado Constitucional. Essas questões, descontextualizadas dos paradigmas de cada época, não conseguem atribuir uma fundamentação razoável ao reconhecimento da jusfundamentalidade dos direitos [...] e do seu caráter de direito subjetivo de cunho individual e coletivo [...]. Relevantes para enriquecer este trabalho.

Antes de prosseguir com a abordagem deste trabalho, iniciamos com a caracterização geográfica da República da Guiné-Bissau, sobretudo o seu contexto histórico e político relevante para a formação do Estado da Guiné-Bissau.

Desse modo, a República da Guiné-Bissau é um país independente e soberano, situado na Costa Ocidental da África. Ao Oeste é banhado pelo Oceano Atlântico, limitado a sua fronteira ao norte com a República do Senegal, ao Sul e a Leste com a República da Guiné Conakry, conforme se destaca na Figura 1 em baixo.

A República da Guiné-Bissau ocupa uma área territorial de 36.125 km<sup>2</sup>, composta pelas seguintes partes: uma continental com área de 34.625 km<sup>2</sup> e uma parte insular de 125 Km<sup>2</sup>, constituída pelas ilhas do arquipélago dos Bijagós. De acordo com o último censo de Recenseamento Geral da População e Habitação (RGPH), realizado em 2009 pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), a população é estimada um pouco mais de um milhão e meio de habitantes, formada por mais de trinta grupos étnicos, cada um com as suas especificidades culturais e dialetos diferentes.

A Guiné-Bissau, possui o português como a sua língua oficial, porém o crioulo tem uma abrangência nacional, devido ao processo histórico de mistura dos dialetos com o português. Hoje em dia é notório a influência da língua francesa e inglesa, tendo em conta a sua inserção na sub-região.

**Figura 1 - Mapa do continente Africano**



Fonte: Outras Mídias, 2020.

Administrativamente, o território da Guiné-Bissau possui 3 províncias: Norte, Leste e Sul, composto no total por 08 (oito) regiões, além da cidade autónoma de Bissau, capital do país. Sendo que, a Província Norte é composta pelas regiões de Biombo, Cacheu e Oio, seguida da Província Leste formada pelas regiões de Bafatá e Gabú e por último, a Província Sul constituída pelas regiões de Quinara, Tombali Bolama/Bijagós. As regiões por sua vez compostas por 36 setores, esses subdivididos em seções que compõem tabancas (aldeias) (INE, 2009).

Administrativamente, as regiões são governadas pelos governadores regionais e administradores setoriais, sob comando do Ministério de Administração Territorial e de Poder Local, vide figura abaixo.

**Figura 2 - Mapa político da República da Guiné-Bissau por Regiões Administrativas**



**Fonte:** INE - Instituto Nacional de Estatística, 2009.

É importante destacar que a Economia da Guiné-Bissau é fortemente dependente da agricultura, pesca e da produção de castanha de caju, que é o único produto de exportação para o mercado estrangeiro, também é a principal fonte de arrecadação tributária do governo. As exportações deste produto podem ser superiores a 90% e geram em torno 17% da arrecadação para o tesouro público. Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE, 2009, p. 13) estes dados apresentam ainda uma fragilidade econômica, devido a um nível de dependência na agricultura, que corresponde a cerca de 60% do PIB.

Do mesmo modo, os dados demonstram o fracasso das atividades no ramo privado, ou seja, restam as atividades informais, que de certo modo, não tem capacidade de criar os postos de empregos. Além da questão dos postos de trabalho e tipo de atividade econômica, o país sofre com a precariedade de infraestruturas que dificulta direta ou indiretamente o crescimento econômico nacional. Sem falar dos indicativos de desemprego, que são gritantes, além do salário mínimo ser insuficiente para a sobrevivência digna.

A República da Guiné-Bissau é membro de pleno direito das Nações Unidas (ONU) e demais organizações, nomeadamente, União Africana (UA), Comunidade dos Países da Língua Portuguesa (CPLP), Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP) e Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO). Essa organização, por ser regional, criou um bloco econômico que se denomina de União Económica e Monetária do Oeste Africano (UEMOA) para fortalecer a economia regional, onde a Guiné-Bissau faz parte.

Vale salientar que um dos objetivos dessa organização é a integração econômica, política e de circulação de pessoas e bens entre estados membros, como forma de criar emprego e gerar renda (SUCUMA, 2018, p. 78-79).

No aspecto social e política, a Guiné-Bissau aderiu ao modelo liberal e programa de abertura econômica que tende à redução da intervenção estatal na economia, como aconteceu com a grande maioria dos países, devido à crise econômica que se aprofundou nos anos de 80 e 90, atingindo sua economia, sua produção normal e políticas públicas. Com isso, as economias foram dinamizadas com a liberalização comercial através de atração de programas de créditos pelo Banco Mundial (BM) e o Fundo Monetário Internacional (FMI). Essas adesões ao BM e FMI foram umas das exigências que levou o PAIGC à aprovação de um Programa de Estabilização Econômica em 1983 e, mais tarde, com a realização do seu IV Congresso em 1986, ficou conhecido pela política de liberalização comercial. Na verdade, era impossível recusar as propostas atraentes da comunidade internacional. Foi neste molde que vários países do continente africano foram conduzidos a aderir os seus regimes à democracia, a liberalização do comércio, seguida de privatização de empresas e bens estatais, inclusive com a flexibilização das relações trabalhistas e as normas de proteção ao trabalhador.

A Guiné-Bissau iniciou o processo de democratização nos anos 90 que conduziu à instauração do regime democrático e constitucional. Nesse período, a conjuntura mundial exigia reformas de modelos constitucionais existentes na época, por entender que os regimes ditatoriais instaurados em alguns países já não correspondiam aos interesses sociais globais.

Já Ferreira (2008, p. 32), assevera que “[...] o debate público para a transição constitucional iniciou-se em 1989, havendo quem, no seio do partido, avisasse contra os riscos do multipartidarismo nos países africanos [...]”. Um ano depois, o partido convocou a sua terceira reunião ordinária e decidiu aprovar o anteprojeto de plataforma programática de transição. Do mesmo modo, o PAIGC, por iniciativa própria aprovou em 1990 o Programa de Transição com a duração de dois anos, cujo objetivo era a concretização de uma revisão constitucional direcionada ao multipartidarismo, a eleição direta e secreta e as liberdades de imprensa e sindical.

Assim, as revisões constitucionais foram feitas em 1991 e 1993. Essas revisões foram feitas, ainda, pelo sistema parlamentar monopartidário, sob o comando do PAIGC. Nesta ocasião foram aprovadas as seguintes: Lei constitucional nº 1/91 e a Lei constitucional nº 2/91. A primeira lei constitucional de 1/91 fez alterações consideradas uma das mais importantes, que substituiu o art. 4º que privilegiava o Partido PAIGC como a única força política no país. A queda deste artigo fez com que o partido deixasse de ser a força dirigente do Estado e da



sociedade guineense. O propósito da segunda lei de revisão constitucional, 2/91 foi justamente a criação da figura do Primeiro Ministro; a revisão constitucional de 1993 foi a que adotou o sistema político de semipresidencialismo e várias outras medidas constitucionais garantistas dos direitos fundamentais.

Importante salientar que a revisão constitucional foi, do ponto de vista pontual, o que permitiu implementar o regime democrático e abertura democrática no país, e, posteriormente, a criação de novos partidos políticos. Desse modo, foi possível a participação dos partidos da oposição nas primeiras eleições que marcaram a história democrática do país.

Assim, destacamos o regime atual da Guiné-Bissau no art. 3º da Constituição:

[...] a República da Guiné-Bissau é um Estado de Democracia constitucionalmente instituída, fundado na unidade nacional e na efetiva participação popular no desempenho, controlo e direção das atividades públicas e orientadas para a construção de uma sociedade livre e justa [...]. (GUINÉ-BISSAU, 1996).

Com isso, oficialmente, a Guiné-Bissau realizou as suas primeiras eleições “Presidenciais e Legislativas” em 1994, tendo PAICG o grande vencedor. Depois de fechar este marco histórico que todos pensavam que ia trazer a esperança para solucionar os problemas vividos no passado pelo então regime único.

Diante dessas mudanças políticas era observado um pequeno avanço nas estruturas do estado, principalmente na administração pública. Antes da consolidação do regime democrático, o país entrou em guerra civil.

Lembrando que o país já teve grandes conturbações políticas que deram origem a vários golpes de estado e uma guerra civil que ocasionou sucessivos golpes, e instabilidades políticas e profundas crises vividas até os dias atuais.

O primeiro golpe de estado foi intitulado “Movimento Reajustador”, que ocorreu em 14 de novembro de 1980. Este golpe provocou a ruptura constitucional e a unidade entre Guiné-Bissau e Cabo Verde. Depois o país seguiu em uma transição política até a promulgação da nova Constituição de 1984.

O regime instalado na época governou com a mão dura, de modo que criou o clima de de descontentamento e de desconfiança que culminou na “guerra civil de 07 de junho de 1998”, sob acusação de vendas de armas aos rebeldes do Movimento das Forças Democráticas de Casamance (MFDC), na região norte da vizinha República do Senegal.

A guerra civil foi de caráter político-militar e terminou em 1999. Esta guerra civil e sangrenta ficou marcada na história da Guiné-Bissau. Além da guerra civil, houveram golpes,

dentre eles: o golpe de estado de 14 de setembro de 2003 liderado por militares, dirigido pelo então Chefe de Estado Maior, General Correia Seabra, com a destituição do então presidente eleito democraticamente, Koumba Yala. As mesmas chefias militares decidiram criar o Comitê Militar para a Restituição da Ordem Constitucional e Democrática, presidido pelo próprio General. Assassinato do então chefe de Estado Maior, General Tagme Na Waie e do Presidente da República João Bernardo Vieira (Nino Vieira), ambos em março de 2009, através de uma conspiração. A partir de então, houveram várias tentativas de golpes, que geraram instabilidades políticas e subversão da ordem constitucional no país.

O país estava na busca de uma estabilização política que não se consolidou, então sofreu com outro golpe de estado, liderado pelo General António Indjai com a cumplicidade de alguns políticos, em 12 de abril de 2012.

Lembrando que a subversão de ordem constitucional e democrática, levou o país a ser presidido várias vezes por presidentes interinos.

Além destes citados acima, outros acontecimentos marcaram a violação dos direitos humanos na Guiné.

Assim, é possível asseverar que o envolvimento das forças armadas nos assuntos políticos contribuiu muito para o atraso no processo de desenvolvimento do país. Onde os sucessivos incidentes de instabilidades na ordem constitucional provocaram os resultados negativos ao ambiente político, econômico e conseqüentemente para a criação de estratégias de melhoria da infraestrutura do país, criação de postos de emprego em todo território nacional. Visto que os golpes de estado e as sucessivas crises políticas e institucionais desestabilizam a sociedade na medida em que desrespeitam as normas e o direito que devem ser os fundamentos de uma nação signatária de Tratados e Convenções de Direitos Humanos, como garantia de dignidade para todos os seus cidadãos.

Já sob o ponto de vista histórico, Guiné-Bissau registrou a presença dos portugueses no século XV. Em 1446, chegou o navegador português Nuno Tristão às costas da Guiné (HERNANDEZ, 2008, p. 535), concretamente no Norte, atual região de Cacheu, e depois a invasão se expandiu em todo o território. E, na interpretação do colonizador, a ideia de colonização era justamente para promover o processo civilizatório do homem preto e mostrá-lo como gerar riquezas para o desenvolvimento do próprio Continente.

Neste aspecto, Augel (2007), destaca que o colonialismo não passa de forma mascarada com intuito civilizatório. O colonialismo, tal como foi praticado no século XIX e parte do século XX, sob a máscara do zelo civilizatório, desprezava e negava a identidade do colonizado. O poder colonial funcionava como agente de controle social “produzindo”, por assim dizer, o

colonizado. Os valores locais, autóctones, relativos ao ambiente não europeu, à cultura, à tradição, às crenças, eram considerados inferiores e eram até mesmo proibidos e combatidos com a patente intenção de substituí-los (AUGEL, 2007, p. 126). Contudo, a expansão do homem branco tinha outro objetivo, principalmente do lado econômico e comercial, deixando de fora o direito e a dignidade da pessoa humana destes povos. Desse modo, impondo o trabalho forçado de maneira desigual na exploração das terras africanas.

Nos anos de 1960, o governo português iniciou algumas reformas legislativas com vista ao reconhecimento dos indígenas como cidadãos portugueses, sua escolarização etc. como forma de corrigir o erro do passado, mas era impossível executar essas reformas, uma vez que a luta armada já estava iminente.

Neste diapasão, Guiné-Bissau conquistou a sua independência em 24 de setembro de 1973, fruto de uma luta armada sangrenta que teve o seu início em 23 de janeiro de 1963, em Tite, Sul do país. A luta armada foi desencadeada pelo Partido Africano para a Independência de Guiné e Cabo Verde (PAIGC), sob a liderança de Amílcar Lopes Cabral. Na mesma data, o PAIGC reunia a sua primeira Assembleia Nacional Popular (ANP) em Madina de Boé, lugar histórico na região leste do país, onde se reuniu a primeira ANP constituinte e a proclamação unilateral da independência da República da Guiné-Bissau.

A proclamação de independência da Guiné se deu com a expressão da vontade popular e a mobilização da massa para o processo da luta, que atingiu rapidamente todo o território nacional. Nesta ocasião, foi aprovada a primeira Constituição, sob a influência Soviética, que vigorou até os anos 1980.

Diante dessa realidade, vale asseverar o que defende Novais (1996) sobre o impacto da declaração da independência de Guiné para impulsionar o pronunciamento de vários países sobre o reconhecimento deste novo Estado, ou seja, teve o acolhimento da Assembleia Geral das Nações Unidas, Organização de União Africana (OUA), hoje atual União Africana (UA) e de alguns Estados, entre os quais, a República Federativa do Brasil, que foi um dos primeiros a se pronunciar sobre o reconhecimento em 1973.

A República Portuguesa, inconformada, só viria a se pronunciar oficialmente reconhecendo a República da Guiné-Bissau, num documento publicado no *Diário Oficial Português*, após a queda do então regime ditatorial em 25 de abril de 1974 e com a instauração de um novo regime democrático em 24 de setembro do mesmo ano.

Descreve o Sucuma (2018, p. 60), que no dia “25 de abril de 1974”, eclodiu a “Revolução dos Cravos”, quando Portugal libertou-se do fascismo, instituído por Antônio de Oliveira Salazar e continuado por Marcelo Caetano. O golpe de Estado foi efetivado por oficiais

de média patente, daí chamar-se, também, pelos próprios militares de “a Revolução dos “Capitães de Abril”, dirigido pelo Movimento das Forças Armadas (MFA). O momento vivido foi a conquista da liberdade e da democracia pelo povo português, que até hoje Portugal vive uma democracia consolidada.

O Estado da Guiné-Bissau, por sua vez, publicou no *Boletim Oficial*, nº 1, de 4 de janeiro de 1975, a Lei nº 1/73, de 24 de setembro de 1973, que recepciona o Direito Português que não for contrário à soberania nacional, à Constituição, às leis ordinárias da República e aos princípios e objetivos do PAIGC, conseqüentemente foi admitido como membro da ONU.

No capítulo a seguir, apresenta-se então o panorama sobre a história do direito do trabalho na Guiné-Bissau durante o período colonial português e as sucessivas políticas implantadas até nos anos 1970.

### 3 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NA GUINÉ-BISSAU

Aqui será destacado a regulação social do trabalho em Guiné-Bissau com a apresentação de algumas disposições legais da época colonial portuguesa para fundamentação do debate do presente estudo.

Após a independência do Brasil e o fracasso da comercialização dos escravos nas Américas, a tentativa neste período de dominação econômica por parte de Portugal foi a de implantar outra estratégia nas colônias africanas por meio de uma ocupação efetiva e exigência de cobrança de impostos, denominados impostos de palhota. Estes impostos tinham como objetivo cobrir os gastos da administração colonial e a promoção/incentivo do cultivo obrigatório de campos de amendoim na Guiné. Amendoim era um produto altamente valorizado na época (DAVILA, 1987, p. 8). Desse modo, entende-se que estes impostos eram introduzidos a fim de desenvolver uma forma de produção tipicamente capitalista, forçando as colônias portuguesas a adotarem uma economia monetária que privilegia o mercado para a produção metropolitana (CAPELA, 1977, p. 7).

Com isso, de acordo com Lopes (1986, p. 18), “a inoperatividade da aplicação do Direito Criminal e Direito do Trabalho existentes na metrópole, ao Ultramar, foi tida em conta nos fins do século XIX, e assim irão nascer uma série de leis destinadas aos indígenas”, dentre as quais: o direito privado dos indígenas, o código de trabalho, Decreto de 1875, que posteriormente foi complementado com uma legislação de trabalho forçado de 1899 e uma intervenção da Administração Colonial nas eleições dos responsáveis dos poderes tradicionais (régulos), obrigando-lhes a pagar os impostos de soberania, conhecido por impostos de palhota nos anos de 1894 (LOPES, 1986, p. 18).

Também Lopes (1986), destaca que houve a primeira tentativa de cobrança de impostos de palhota pelos portugueses, justamente nos anos de 1897, na zona de Farim. Mas em resposta houve a resistência dos Oincas, etnia nativa da Guiné. Para Lopes (1986, p. 18), essa resistência poderia estar na origem da Regulamentação Geral do Trabalho dos Indígenas nas Colônias Portuguesas, e em especial na Guiné-Portuguesa, em 14 de outubro de 1914 e o decreto que deu origem na criação do Estatuto de Indigenato na Guiné-Portuguesa. A chegada dos portugueses à África foi marcada pela imposição do trabalho forçado aos nativos e a Lei de Trabalho dos Indígenas só veio legitimar o trabalho forçado que já era considerado obrigatório nas ex-colônias de Portugal.

Além de Portugal, vale ressaltar que, neste período, a atual República de Moçambique servia de espaço colonial para produção de algumas leis que regulavam a sociedade africana de

ultramar.

Antes das regulamentações do trabalho dos indígenas, o então Ministro da Marinha e Ultramar, Marquês de Sá da Bandeira, tentou introduzir o seu projeto visionário que englobava um conjunto de reformas que habilitasse a liberdade e emancipação dos negros nas colônias portuguesas. Essas ideias foram contrariadas pelas elites e pelos parlamentares portugueses da época.

A transição para o regime de trabalho livre foi justamente quando os ex-escravos mudaram de condição/regime para libertos. Essa transição suscitou várias polêmicas no seio das relações entre os proprietários de escravos, que pediam que fossem indenizados pelos prejuízos que a abolição acarretava, sugerindo que fosse criado um outro meio que substituísse o trabalho dos escravos, a fim de evitar total paralisação das atividades nas colônias. Não obstante, outro argumento era que, libertando os escravos da obrigação de trabalhar sem que fosse criada outra forma de trabalho, poderia afetar a economia no geral.

Segundo Marques (2001, p. 215), intenção de abolir a escravidão foi iniciada com o Decreto de 10 de Dezembro de 1836, denominado de decreto setembrista, que determinava a extinção da exportação de escravos das colônias portuguesas, ou seja, a proibição de tráficos de escravos em todos os territórios da ocupação portuguesa. O decreto previa a liberdade automática para os escravos que fossem apanhados a bordo de um navio negreiro. Contudo, esses escravos libertos seriam encaminhados por um tutor a um mestre, com a obrigação de aprender um ofício (art. 11). Mas ficou adiado a ideia do projeto de Sá da Bandeira, tendo em conta as divergências de opiniões entre as elites da época (BALTAZAR, 2015, p. 91). Lembrando que outros projetos haviam passado pela mesma situação de adiamento.

A persistência da prática de tráfico verificada ao longo dos anos, deixou de ocorrer em termos legislativos, com o Decreto de 14 de dezembro de 1854. Este decreto declara o fim do estado de escravidão em todos territórios da monarquia portuguesa, desde o dia da sua publicação, determinando que todos os escravos que estivessem nessa condição, que passassem à estado de libertos com os direitos e deveres concedidos e impostos pelo Decreto de 14 de dezembro de 1854 (arts. 1º e 2º).

Por fim, o Decreto de 29 de abril de 1858, determinou as regras da abolição total, pondo fim a essa prática de escravidão num prazo máximo de 20 anos (vinte anos) em todo o território sob administração portuguesa. Isto é, o Decreto de 29 de abril de 1858, tinha fixado uma data como limite à escravidão, até o dia 29 de abril de 1878 (MARTINEZ, 2008, p. 54). Este decreto foi o que pôs fim a escravidão, mas para cumprimento deste prazo os libertos eram obrigados a trabalharem para os seus antigos patrões até a data limite.

Acontece que, antes da data limite, foi publicada uma lei em 1869, em que se antecipa esse prazo, mas mantém a condição de liberto, ou seja, sem uma plena liberdade imediata. Essa lei toma como referência os arts. 1º e 2º do Decreto de 14 de dezembro de 1854, que determinava que todos os escravos ainda existentes nesta situação, que passassem automaticamente à condição de indivíduos libertos, com os direitos e deveres concedidos e impostos pelo Decreto (BALTAZAR, 2015, p. 90).

Ainda na vigência do anterior Decreto, de 1854, 1858 e 1869, foi emitido um outro Decreto de 31 de outubro de 1874, que antecipa a extinção do estado de liberto, em Cabo Verde, e em 29 de abril 1875, declara-se extinto a condição de liberto em todas as colônias portuguesas em África, um ano após a publicação, exceto em São Thomé, onde essa extinção só ocorreu em fevereiro de 1876. Embora os ex-libertos de referência continuassem sujeitos a trabalhar por antigos patrões, por um período de dois anos (MARTINEZ, 2008, p. 54-55; BALTAZAR, 2015, p. 93). Mas continuam sendo intermediados por um curador geral, a respeito da sua liberdade de trabalho e das condições de trabalho, principalmente as condições de salário, uma vez obrigados a continuar a prestar os serviços com os seus ex-patrões.

Assim, fica claro que através do Decreto de 29 de abril de 1878, que se iniciou oficialmente o período de transição para o trabalho livre nas antigas colônias portuguesas em África. Mas de certo modo, há que perceber que o anterior decreto mantinha o trabalho obrigatório, por estabelecer contratos de trabalho dos ex-libertos com os seus antigos patrões. Na verdade, o princípio da liberdade do trabalho não era estabelecido de uma forma definitiva pelas leis. Estas normas, de manter os ex-escravos prestando serviços aos seus ex-patrões até uma determinada data mantinham a lógica abusiva da escravidão.

Os decretos eram contraditórios, ora falava de fim abolição da escravidão, ora criava-se leis, concedendo aos libertos os direitos e deveres, estes que não se alinhavam com os princípios constitucionais. Estes decretos eram apenas simbólicos em relação à liberdade e ao tratamento digno dos indígenas escravizados, ou seja, não alteravam absolutamente nada do regime de trabalho obrigatório nas colônias. A ideia de liberalismo trata-se da igualdade entre os seres humanos, mas não é aquilo que se verificava de uma mistura de liberalismo com as questões raciais de dominação.

Podemos observar que os motivos de vários adiamentos do liberalismo que constavam no projeto do ministro da Marinha e Ultramar, Sá da Bandeira, foram sabotados pela elite que tinha ligação com os traficantes e senhores de escravos. Sendo que, o aproveitamento econômico nas colônias era uma vantagem para legitimar a continuidade do colonizador. A mudança em relação à liberdade e civilização do homem preto, não cabia como justificativa,

uma vez que esses decretos e leis traziam vários impedimentos do exercício da liberdade para com os indígenas.

Apesar de fazer parte da administração colonial, Sá da Bandeira era um homem promissor da liberdade, onde introduziu as legislações abolicionistas por vários decretos durante o período que exercia o cargo de presidente do Conselho de Ministros e Ministro de Estado dos Negócios da Marinha e Ultramar. Para Sá Bandeira, a abolição da escravatura seria uma questão importantíssima e prioritária para o desenvolvimento moral e econômico das colônias.

### 3.1 REGULAMENTO DO TRABALHO DOS INDÍGENAS DE 1878

Ao longo da história, ou durante a ocupação colonial portuguesa, os africanos eram denominados indígenas pelos seus hábitos e forma de ser que não se assemelhava com a dos europeus, ou seja, o termo utilizado era justamente para distingui-los dos minoritários brancos que vieram da Europa.

O Decreto de 21 de novembro de 1878, aprova o Regulamento para os Contratos de Serviçais e Colonos nas províncias da África Portuguesa. Este regulamento foi fundamental na época, porque estabeleceu preceitos indispensáveis para garantir os direitos e deveres, principalmente o princípio da liberdade de trabalho, que era uma das exigências desde o Decreto de 14 de dezembro de 1854, a lei de 29 de abril 1875 até o Decreto de 29 de abril de 1878, que fixou o limite máximo para o fim de escravidão que podemos considerar de forma parcelar.

Mas, “A lei em questão é produto, mais uma vez, da ‘persistência’ do Marquês de Sá Bandeira em aplicar os princípios liberais às relações de trabalho em África, isto de referência às que envolvessem o trabalho indígena, [...]” (MARTINEZ, 2008, p. 53, grifo do autor). A ideia era acabar com a escravidão e implantar o trabalho livre.

Essas determinações e exigências de trabalho livre foram a base de uma nova era do trabalho para todos os trabalhadores indígenas de ultramar. Além disso, o regulamento estabelecia as condições básicas de trabalho e um rol das obrigações para os empregadores que pretendemos desenvolver adiante.

Já nas disposições preliminares, o art. 1º extingue a tutela pública e demais obrigações de trabalho aos indígenas e, no art. 2º, se declara extinta do dever dos ex-escravos continuarem a prestar o serviço para o ex-patrão. Em seguida, diz o art. 3º que ninguém poderia ser obrigado a contratar os seus serviços, exceto os indígenas que fossem julgados como vadios, que se manteriam com a obrigação de trabalhar de acordo com os termos fixados neste regulamento.



Diante dessa mudança pela lei, ainda se mantinha viva a obrigação de trabalho por via das punições.

Seguindo a disciplina normativa pelo art. 4º, estabelece que para futuro todos os indígenas, quer os indivíduos provenientes de outras províncias, de terras avassaladas, ou de país estrangeiro, teriam que ter seus contratos devidamente formalizados, como prevê o regulamento. Ou seja, as condições não poderão ser inferiores àquilo que está na lei. Há que perceber que a intenção da lei é dar o mesmo tratamento de direitos civis às pessoas que nunca beneficiaram desses direitos em relação aos cidadãos portugueses. Feito isso, os serviçais e indígenas puderam estar em condições de celebrar contratos de trabalho.

A regulamentação, por mais que fosse considerada liberal, por extinção da tutela pública, ainda mantém no texto a figura do Curador Geral, que fará participar na assinatura do contrato de trabalho com as cumplicidades das autoridades administrativas, que impunham limites na celebração dos contratos, já que o indígena não sabia escrever e ler. Diante dessas dificuldades, o indígena não tinha como romper o contrato com autonomia e, sem a intervenção do Curador Geral, o rompimento não podia ser considerado como válido. Se fosse processado com base nessa lei sua possível condenação seria o trabalho imposto.

Ademais, a contratação era feita por intermédio da autoridade, que acertava o valor de salário, que no caso, não gerava grandes alterações, uma vez que a fixação do valor que deveria ser pago já vinha pré-definida na lei. Eram considerados nulos os contratos que não seguissem as disposições do regulamento, ou seja, se não for outorgado pela autoridade pública (art. 23).

Contudo, não se pode falar de liberdade contratual, uma vez que o trabalhador indígena não podia expressar a sua liberdade de acordo com a sua vontade. Ou seja, como se pode falar da garantia de direitos aos indígenas, uma vez que o poder de decisão e da escolha do serviço era exercido pela autoridade, quando deveriam ser garantidas as condições mínimas consagradas na própria legislação do trabalho? Razão pela qual, o trabalhador é considerado mais fraco na relação trabalho. Aliás, o Estado deveria cuidar em determinar as condições básicas a serem levadas em conta nas contratações, permitindo que as partes negociem e estabeleçam as suas condições necessárias.

O Estado tinha obrigação de fiscalizar os contratos de trabalho numa relação de trabalho entre as partes acordadas dentro dos parâmetros estabelecidos pela lei. Pois, era necessário que esses limites mínimos de cinco anos (art. 27) fossem cumpridos ao pé da lei por quem de direito.

Outras mudanças observadas na legislação do trabalho de 1878, determinaram que os patrões criassem as condições mais justas que dignificam os indígenas e que espelhasse nos princípios liberais. Desse modo, o regulamento determina algumas obrigações em relação aos

empregadores/patrões, disciplinados no seu art. 32:

- 1.º O minimo da concessão em terras que possa ser estipulado com cada colono só ou com família, com prestação de trabalho, ou sem elle;
  - 2.º O minimo de salario e de ração, e bem assim o vestuario e condições de alojamento e habitação dos contratados, tudo com referencia ás idades e sexos;
  - 3.º As condições necessarias, de natureza dos trabalhos, e de horas de trabalho em cada dia, com relação ás idades de sete a onze annos, de onze a quinze, e d'ahi para cima;
  - 4.º Os modelos respectivos para os actos que louverem de ser praticados.
- § unico. Em cada um d'estes períodos o trabalho permitido e horas de trabalho serão proporcionadas ao sexo e á idade, tudo com relação ao art. 42.º d'est regulamento (PORTUGAL, 1878).

Além das obrigações impostas aos patrões, os indígenas, eram sujeitos a cumprir o que determina a lei, caso descumprissem, recebiam pena aplicada com trabalho forçado. Se ausentar ao serviço durante um período de 15 dias seria considerado vadio e ainda era condenado a fazer o trabalho obrigatório por até dois anos nas instituições públicas (arts. 53 e 90), ainda perderão a ração diária e o valor em dobro correspondente a esses dias (art. 52).

De acordo com o art. 256 de código penal de 1852, considera o vadio,

[...] aquelle, que não tem domicilio certo em que habite, nem meios de subsistência, nem exercita habitualmente alguma profissão, ou officio, ou outro mister, em que ganhe sua vida, não provando necessidade de força maior, que o justifique de se achar nestas circunstâncias, será competentemente julgado e declarado vadio, e punido com prisão correccional até seis mezes, e entregue ti disposição do Governo, para lhe fornecer trabalho pelo tempo que parecer conveniente (PORTUGAL, 1852).

Não bastava qualificar os sujeitos de vadios para serem julgados e impô-los a cumprir uma pena de trabalho obrigatório. O termo vadio só podia ser aplicado nas condições do art. 256 do Código Penal de 1852.

A punição do Código Penal era de até 6 meses, com prisão correccional, onde o indivíduo condenado ficaria à disposição do governo para fornecer o serviço pelo tempo que achar conveniente. Este código vigorava em todo território português, incluindo o ultramar. Contudo, o regulamento do trabalho contraria o prazo da punição máxima de até 6 meses prevista no Código, por uma medida das leis especiais, que prevê a condenação em até 2 anos.

Aqui daria para entender uma negação do princípio da igualdade assegurado pela Constituição e dos princípios liberais que os decretos anteriores e o regulamento vinham invocando. O privilegiado era o cidadão português que se encontrava nesta situação, onde podia ser aplicado às medidas previstas no Código penal. Isto é, o tipo penal, não podia ser aplicado aos indivíduos considerados indígenas, mas sim pela lei especial criada exclusivamente para

eles.

Ainda, se o trabalhador indígena faltar ao trabalho não teria o direito de rescindir o seu contrato, mas sim era obrigado a cumprir o contrato até o seu término. Além disso, o regulamento nem sequer detalhou as faltas justificadas e nem os motivos que poderiam estar na origem da condenação, mas simplesmente utilizou os meios que beneficiaram o patronato

Segundo a legislação, vamos concluir, calculando que,

[...] se o indígena faltasse a três dias de trabalho perderia o salário de 6 dias e mais a ração dos três dias não trabalhados; se entretanto, ele faltasse 14 dias perderia o salário de 28 dias, ou seja, trabalhava 14 dias de graça para o patrão e não recebia qualquer valor por este labor, o que significa, em outros termos, trabalho forçado, de servo, ou graça (MARTINEZ, 2008, p. 59).

A punição por motivo da falta não justificada, justifica a intervenção das autoridades e do curador para a continuidade de trabalho forçado, conforme se depreende do texto regulatório a seguir:

Considerando, outrossim, que o estado de civilização entre indígenas não os habilita ainda a promoverem, por si próprios, a manutenção dos seus direitos de cidadãos livres, e que, por tal razão, uma proteção especial da auctoridade se lhes torna essencial, o que foi attendido no mencionado projecto de regulamento (PORTUGAL, 1878, p. 380).

Por essa razão, podemos deduzir-se que, existia ainda a ideia da Administração Colonial da prática de continuar a aplicar o trabalho forçado para com o indígena. Neste sentido, faltar ao trabalho não se justifica pela aplicação de uma pena de trabalho forçado ou serviço de graça. Em outras palavras, o indígena era obrigado a trabalhar para o patrão recebendo o valor que era miserável, ou seja, era considerado como trabalhador criminoso ou vadio.

As mudanças em relação à política trabalhista podiam ser mais alargadas em benefício dos indígenas. Mas não foi o caso, o maior beneficiário foi o Estado Português que institucionalizou o controle do trabalho para materializar as novas ideias por imposição de obrigação de trabalho. Desse modo, o descumprimento ou abandono de trabalho regular imposta pela autoridade era considerada para o indígena como crime.

O trabalho sendo um dos pilares da dignidade humana e como princípio fundamental na promoção da justiça social de qualquer nação, não merecia toda essa arbitrariedade e a interferência da autoridade.

Não se pode esquecer que a lei obriga, nos termos do art. 36, que sejam designados nos contratos a natureza dos serviços, o lugar da sua prestação, o preço ou/e valor, ração e vestuário

para os trabalhadores e a fixação de horas de trabalho por dia, exceto aos dias santificados.

É importante destacar que a lei no seu art. 42, proíbe que os colonos ou serviçais prestassem os trabalhos nos dias sagrados, nem poderão ultrapassar nove horas e meia de trabalho por dia. Assim também, o art. 33 deixou claro que o salário poderá sofrer um aumento progressivo, mesmo que seja o mínimo, mas não deve ser inferior ao estabelecido nas disposições e nas respectivas tabelas de cada província.

Já o art. 34, proíbe a contratação dos colonos separadamente da sua família, ou seja, obrigação de contratá-los incluindo as suas famílias.

Já o art. 35 propõe a condição aos menos de dezoito anos em condições dos expostos abandonados, são sujeitos para os seus contratos, além dos previstos no Código Civil e deste regulamento. Sendo assim, a lei conclui no seu art. 37 que os patrões serão obrigados a fornecer aos serviçais e aos colonos, a cama alta com altura do chão normal, vestuários em cada ano e os objetos fundamentais para serviço de alimento. É importante lembrar que a lei proíbe qualquer vestuário simples tipo uma tanga. A lei exigiu também que seja detalhado e fixado numa tabela as condições especiais de fornecimento que os patrões são obrigados.

Ademais, a lei defende no seu art. 38, caso tenha os serviços de serões (trabalhos noturnos que prolongam até ao amanhecer de outro dia), será obrigado a pagar o dobro de trabalho de horas adicionais. O art. 39 e seu parágrafo único, prevê que os patrões, em caso de adiantamento de salários com condição do seu desconto, não poderão extrapolar o limite de dois meses por ano. Será proibido fazer os descontos a cada mês ou por mais do duodécimo, mas sim, pagos esses descontos no final de cada ano.

Assim, o regulamento garante no art. 40 que a realização de contratos de prestação de serviços e de concessão de terrenos com prestação de trabalho, devem os patrões mostrar que praticam atividades de lavoura ou industriais, com estabelecimento montado perante autoridade pública para que pudesse o seu contrato ser outorgado. Desse modo, o art. 41º salvaguarda caso imprevisível, uma vez falecer os patrões, mantêm todos os direitos contratuais ali existentes a serem cumpridos pelos seus herdeiros, salvo renunciado antes das suas mortes.

Destaca-se que, através dos art. 45, 46, 47 desta lei que se deu origem a criação do registro dos contratos obrigatórios, que devia ser escrita e só assim poderia ter o aval, sob pena de nulidade os que não preencherem os requisitos desta lei. Apesar disso, o regulamento tinha a ideia específica de pôr fim com o trabalho forçado e anunciasse a liberdade contratual, que no seu título já teve essas margens a interpretações contrárias às suas finalidades. Avaliando-o a partir do seu título, pode concluir que havia nele muitos resquícios semelhantes sobre a antiga forma de exploração do trabalho (MARTINEZ, 2008, p. 56-57).

O indígena que não for considerado vadio e nem tiver uma condenação judicial, tinha prerrogativa de liberdade contratual para seu trabalho, apesar disso deveria permanecer sob a proteção do Estado, do qual antes era tutelado. Essa proteção seria com o intuito de que o indígena não fosse enganado ou houvesse fraude no ato da sua contratação, nos termos do art. 6º, 7º e 8º do regulamento de 1878. Para Martinez (2008, p. 53),

O Regulamento de 1878 que vigia à época da Convenção de Berlim e até a edição do de 1899, de cariz liberal, embora admitisse o trabalho forçado e já delineasse a obrigação do trabalho como forma de civilizar o indígena, tinha limites impostos pela própria ideologia liberal.

Em razão disto, é possível inferir que as mudanças feitas nesta lei, talvez seriam estratégicas para uma participação significativa na Conferência de Berlim de 1885. Contudo, era necessário fazer as mudanças significativas da política colonial e fazer valer os direitos internacionais para a proteção dos indígenas. Por outro lado, a pauta dessa conferência foi justamente a divisão de África e a legitimação de uma ocupação efetiva que não era nada agradável para os indígenas de todo continente africano.

As estratégias das nações civilizadas eram sempre no sentido da continuidade de uma exploração de mão-de-obra barata e mais lucrativa ou simplesmente pretendiam aumentar as suas economias.

Já o Regulamento de 1878 reflete nas linhas do princípio da liberdade para os indígenas, contudo, essa liberdade não foi bem aplicada. Com isso, Ennes criticou essa decisão no seu relatório referente ao Regulamento de 1878, que prevê a liberdade de trabalho aos indígenas, baseado nos princípios liberais do respeito à dignidade da pessoa humana.

Para Ennes, a consagração do princípio da liberdade de trabalho poderia acarretar na economia portuguesa e no atraso da civilização dos indígenas.

A aplicação da ideia da liberdade de trabalho durou pouco tempo e tudo voltou ao *status quo* com a edição do regulamento de 1878 que determina o seguinte no seu art. 31 “Também não poderá estipular-se nos contratos de colônia, que se fizerem, preço certo para a renda de gêneros que o colono produzir, ou que só ao senhorio poderão ser vendidos” (PORTUGAL, 1878), contrariando todo princípio liberal, pondo em causa a liberdade de realizar contrato e de ir e vir dos serviçais. Isto quer dizer, o indígena não teria capacidade para tratar dos seus assuntos, dando ao patrão o poder de escolha para os efeitos das cláusulas contratuais.

Além dessa crítica, foram editadas várias leis até à véspera do novo regulamento de 1899, que condicionaram a modificação do regulamento anterior. Essa mudança tinha como

idealizador o António Ennes, que presidia uma comissão para elaboração de um novo regulamento do trabalho dos indígenas.

Durante elaboração do relatório, Ennes sugere que uma nova lei modifique a de 1878, destaca ainda que o indígena, por ser nativo da terra, deveria prestar o trabalho obrigatório, com base neste novo regulamento, antecedido pelo Relatório de Moçambique e pelo Relatório da Comissão por ele presidido. Para Ennes, essas sugestões serviriam de base para estender algumas leis à aplicação geral às colônias (MARTINEZ, 2008, p. 69). A ideologia colonial dessa comissão transitou de um sistema mais ou menos liberal para uma completamente radical que defendia a exploração de mão de obra braçal dos indígenas. Deste relatório foram justificadas e legitimadas a aplicação do trabalho obrigatório dos povos indígenas.

### 3.2 REGULAMENTO DO TRABALHO DOS INDÍGENAS DE 1899

A comissão do relatório, que veio a transformar-se em lei de trabalho, apontou que era indispensável criar meios que facilitem o cumprimento de trabalho obrigatório aos indígenas, ou seja, era necessário a imposição do trabalho através do direito indígena, como forma de os livrar das condenações. Desse modo, os nativos deveriam de antemão ter plena consciência de seus deveres de cumprir, antes da real obrigação.

As justificativas, segundo o decreto (1899, p. 1), se baseavam na ideia de que havia desde muito tempo a necessidade de regular as condições do trabalho dos indígenas, no sentido da civilização e do avanço das províncias ultramarinas, como forma de assegurar-lhes com melhor proteção e tutela, no sentido de lhes adequar com o desenvolvimento moral e intelectual que permitisse uma boa colaboração para uma exploração no sentido mais amplo, como forma de aumentar a economia portuguesa.

A nota inicial do texto considera que o Parlamento Português não chegou a se pronunciar sobre a proposta da referida lei, porque ainda estava sendo apreciada e aguardando a sua aprovação. Como o projeto não consta na agenda para sua deliberação pela Câmara, o então Ministro da Marinha e Ultramar, António Eduardo Vilaça insatisfeito pela demora, decidiu avançar com aprovação do Regulamento e aplicação imediata para todas as províncias ultramarinas, usando as prerrogativas que o art. 15 do Acto Adicional de 1852, justificando as medidas de urgência que não possa esperar as decisões da Corte ou do Governo. Isso fez com que a nova lei seguisse todas as ideologias defendidas por António Ennes. No relatório sobre Moçambique, ele defende que, devido abolição do tráfico de escravos e da escravatura, era necessário que fosse legislado uma lei de trabalho para esse povo, no sentido de legitimar uma

exploração mais lucrativa para administração colonial. Essa pretensão foi efetivamente introduzida pelo regulamento de 1899.

O regulamento do Trabalho dos Indígenas de 1899, foi aprovado e publicado pelo Decreto de 9 de novembro de 1899 teve sua execução imediata nas províncias ultramarinas em 18 de novembro do mesmo ano. Para sua efetivação, surgem novas leis com o objetivo de atender aos interesses do ultramar através da força do trabalho obrigatório de qualquer gênero e leis que justifiquem este tipo de trabalho.

Este regulamento consagrava em matéria de trabalho várias obrigações para com o indígena. Sem dúvida, Regulamento do Trabalho Indígena impõe, no seu art. 1º as seguintes obrigações do trabalho aos indígenas:

Todos os indígenas das províncias ultramarinas portuguesas são sujeitos à obrigação, moral e legal, de procurar adquirir pelo trabalho os meios que lhes faltem, de subsistir e de melhorar a propria condição social.  
Têm plena liberdade para escolher o modo de cumprir essa obrigação; mas, se a não cumprem de modo algum, a auctoridade publica pôde impor-lhes o seu cumprimento (PORTUGAL, 1899).

Ora, o regulamento publicado em 1899, disse que os indígenas “têm plena liberdade para escolher o modo de cumprir essa obrigação”, caso contrário, a autoridade poderá impor-lhes o seu cumprimento, contrariando o princípio da liberdade contratual do previsto no anterior Regulamento de 1878, que prevê a liberdade contratual para os Contratos de Serviçais e Colonos nas Províncias de África Portuguesa, contudo, essa liberdade de trabalho, nunca tenha sido cumprida como deveria. Mas a maior preocupação das autoridades era de consagrar a obrigatoriedade ao trabalho dos indígenas que não procurarem algo pelos seus próprios esforços para obter os meios de subsistência.

Além disso, o regulamento referido decidiu violar as recomendações da Lei de 29 de abril de 1858, que propunha fim de escravidão e a liberdade de trabalho em todas as colônias. Contudo, essa determinação foi antecipada pelo novo Decreto de 25 de fevereiro de 1869, que decidiu libertar todos os escravos, mas a dita liberdade dos libertos, teve a sua declaração em 1875, extinguindo a condição servil e definiu os primeiros regulamentos sobre contrato de trabalho.

Mas, difícil fazer a expressão vassalagem (submissão) previsto no art. 9º fosse cumprido, ou seja, tornaria impossível com que os indígenas, conseguissem um nível da civilização compatível através do trabalho, segundo as determinações da Conferência de Berlim em 1885. Para que isso aconteça, “os pretos, estes, deveriam ser educados através do

adestramento pelo trabalho. A educação, que seria objeto das missões religiosas, deveria inculcar nos nativos o gosto pelo trabalho, o enobrecimento da alma pela fé e pelo trabalho, único meio de fazer com que o homem tivesse dignidade” (MARTINEZ, 2014).

Martinez (2014), destaca que o Regulamento de Trabalho de 1899 representa um retrocesso da legislação, porque demonstra uma grande violação dos direitos humanos. Ou seja, simplesmente extinguiu o princípio da liberdade (que nem era posto em prática) e voltou novamente a aplicar o tratamento discriminatório ao indígena que era diferente ao assimilado e aos portugueses.

Ao longo dos anos, várias medidas foram tomadas para obstaculizar a liberdade de trabalho do indígena nas províncias ultramarinas, e que viriam a consumir-se com o Regulamento de 1899 que, oficialmente, introduz a obrigação legal e moral do trabalho como forma de tornar os indígenas civilizados.

Além disso, as autoridades criaram medidas de barreira para aplicação da penalidade, exigindo que o indígena comprovasse os meios suficientes para produzir bens e sua exportação, ter meio para cultivar a terra de acordo com a extensão determinada pela administração colonial e teria que ter um ofício ou profissão que possa lhe garantir a condição de sobrevivência própria e seus familiares e, por último, provar nível que era comum para os civilizados (art. 2º e 3º). Consideram ainda que os indígenas não tinham valor, a não ser obrigação de trabalhar, ou seja, não deveria ter qualquer recompensa, porque era o dever, e, quem cumpre este não tem que reclamar. Enfim, a moralização do indígena pelo trabalho era uma questão de interesses no sentido de reforçar o sistema colonial.

Certo é que a obrigação de vincular um trabalho se estabelece de forma consensual entre duas pessoas, onde as partes se acordam de livre vontade para cumprir as obrigações que pretendem cumprir ou não. Mas as atitudes de Ennes eram uma forma de imposição para o cumprimento de uma obrigação como meio para a civilização. Essas obrigações foram transformadas em deveres que o Estado Português se justifica como direito de Estado. Por isso, foram criados muitos deveres aos indígenas como forma de fazer o Estado compeli-los a cumprir determinados papéis dentro dos interesses coloniais.

É de lamentar que este regulamento encorajava a continuidade do tráfico de indígenas para uma mão de obra barata e desumana, utilizando os meios coercivos e duros, que outrora eram determinados para os indígenas considerados de vadios.

A doutrina ou relatório presidido pelo António Ennes materializou o princípio da coercitividade de trabalho obrigatório exclusivamente para todos os indígenas, como forma de alcançar o progresso nas colônias. Ainda, para salvaguardar as medidas previstas na lei, foram



introduzidas três modalidades de obrigação do trabalho para os indígenas: o trabalho voluntário; o trabalho compelido; e trabalho correcional, que a seguir detalhamos.

O trabalho voluntário é aquele que os indígenas realizam o contrato voluntariamente por intermédio do Estado, ou seja, através da Procuradoria dos Serviçais e Colonos e Extensivos às Delegacias. Segundo Moutinho (1996, p. 138), “que era aquele executado pelo indígena que se oferecesse para trabalhar para os brancos ou que decidisse assumir o "benefício" de residência fixa com cultura obrigatória no hectare de terreno que a administração entendesse”. Na verdade, este tipo de trabalho não tinha nenhum rendimento, porque o próprio Estado desempenhava o papel do agente recrutador, por entender que os indígenas eram incapazes, por isso que interferia nos contratos.

Também está estabelecida na lei a outra forma de de trabalho voluntário que o Estado permite, esta poderá ser executada nas terras públicas devolutas, onde os indígenas poderiam ocupar para seu cultivo (art. 5º), permitindo a sua ocupação sem precisar de um contrato ou permissão, bastando o Estado delimitar uma área inferior a um hectare.

De acordo com os arts. 2º, 16, 23, 24, 41, 43 e 44 do regulamento, se considera o Estado como representante legal dos indígenas, por serem incapazes para intervir nos contratos, dentro, assim como fora, das suas províncias. A lei admite a contratação voluntária de indígena sem a interferência dos curadores, salvo quando a contratação for para fora da província, esta exigiria a interferência das autoridades. Ou seja, diz o art. 17 que os curadores dos serviçais e colonos só poderão interferir nos contratos de prestação de serviço assim que for solicitada pelas ambas partes, valendo os seus efeitos, de acordo com o art. 15 do Código Civil Português de 1867. Mas como era extenso o território de ultramar, em alguns casos, os efeitos dessa medição caíram em desuso, por desconhecer a especificidade local de cada colônia.

A própria lei deixou claro que os indígenas tinham por obrigação moral e legal através do trabalho procurar os meios necessários para sustento e melhorar a sua condição social. Sendo que, o indígena continuava na mesma condição de prestar o trabalho obrigatório sem nenhuma remuneração condigna. O fato de serem feitas algumas modificações propostas pelo relatório de Ennes, não justificava a realidade e direitos dos indígenas.

O trabalho Compelido, era uma espécie de pena aplicada aos indígenas que desobedecia ou que se recusava a fazer o voluntariado, simplesmente eram obrigados a cumprir a obrigação do trabalho. De acordo com Martinez (2008, p. 107), “[...] Ennes o idealizara desde 1893, foi completamente aceito administrativamente, consistindo em convocar os indígenas e oferecer-lhes trabalho e, no caso de recusa, obrigá-los a aceitá-lo”. A estratégia do idealizador continua na mesma linha de afastamento de aplicação de cumprimento de pena previsto no art. 256 do

Código Penal.

A autoridade pública ia à procura de oferta de trabalho, como forma de evitar que os indígenas fossem considerados vadios. Essas medidas coercitivas seriam no sentido de encaminhá-lo para o trabalho voluntário indigitado pelo próprio Estado para as requisições das entidades interessadas na mão de obra, particulares ou não. Uma vez encontrada a oferta de serviço numa localidade, o indígena era intimado a aceitar sem dar-lhe nenhuma opção. Teimosia em recusar a oferta de trabalho implicava na acusação do indígena criminoso, e, seguido de uma condenação, que lhe obrigue prestar o trabalho (arts. 31 e 34 do Decreto de 1899).

Já o Trabalho Correccional, é, nada mais nada menos que, uma imposição ao indígena que foi considerado de criminoso e sentenciado a uma pena de trabalho correccional, por não cumprimento do trabalho voluntário e nem compelido. Este tipo de trabalho era aplicado exclusivamente às pessoas de raça negra, ou seja, aos indígenas, como forma de cumprir a pena.

É de lembrar que o regulamento no seu art. 32 e suas alíneas, instituiu os meios de “compulsão” para os que descumprirem a aceitar as intimações, são considerados de “transgressores” da seguinte forma: a) chamar a pessoa que desacatou sob custódia, ou seja, o transgressor será levado a vara e obrigando lhe a fazer um trabalho ou algo do tipo sem a sua vontade; b) fazê-los conduzir com todos os cuidados necessários para que não se evadam, quer dizer levar o indígena ou trabalhador em custódia para que não possa fugir de cumprir a obrigação imposta para o lugar que tiver trabalho; c) apresentá-los ou mandá-los às autoridades em geral ou aos patrões. Significa conduzi-los sob custódia/vara para os patrões que tiverem trabalho para lhes dar. Como o indígena “não tem nada para fazer”, deveria ser exigido que trabalhasse.

O art. 33 reforça os poderes a essas instituições públicas e particulares para aplicação de pena ou castigo, ainda se o indígena desobedecer à intimação ou recusar de prestar trabalho, será entregue ao curador dos serviçais e colonos da comarca ou algum dos seus delegados para serem julgados e condenados a uma pena sob a imposição de trabalho correccional, como diz o art.33:

Os indígenas que desobedecerem á intimação e resistirem á acção compulsória permitidas pelos artigos 31.º e 32.º, tornando-as inefficazes; os que se evadirem dos logares; os que, apresentados aos patrões, se recusarem á prestação do trabalho, serão entregues ao curador dos serviçais e colonos da comarca, ou a algum dos seus delegados, para serem condemnados a trabalho correccional (PORTUGAL, 1899).

A recusa de qualquer oferta, significava na condenação do indígena como criminoso,

consequentemente obrigado a prestar o trabalho como castigo.

Lembrando que a requisição de contrato de trabalho era feita pelas autoridades da sua maneira e para os serviços que bem entendesse.

Os detalhes para formulação do contrato eram acertados pela autoridade, salvo os exercícios dos poderes disciplinares confiados aos patrões, de prender o serviçal que cometer um delito, de metê-lo imediatamente na prisão, também de capturar os serviçais que fugissem antes de concluir o serviço ou ter terminado o contrato e fazê-lo corrigir moderadamente as faltas que cometerem e usar os meios que forem necessários para desviá-lo de qualquer dano, refere o art. 19.

Essa autorização dada às autoridades, extensivos aos particulares, para aplicar as medidas coercivas, entraria em choque com o Código Penal, que previa “ninguém podia ser punido sem que esta punição resultasse de uma sentença judicial e por crime definido por lei anterior”. Isto é, aplicação de pena no regulamento vai para além daquilo que o Código Penal prevê. Ainda admitia as penalidades, caso o oferecimento de trabalho fosse recusado, o curador poderia julgar esses casos, de acordo com o art. 53

A pena de trabalho correcional a que o art. 33º sujeita os indígenas que desobedecerem à intimação e resistirem à compulsão da auctoridade administrativa, poderá ser de quinze a trezentos dias, e será applicada pelos curadores dos serviçaes e colonos ou pelos seus delegados, com recurso para o governador em conselho (PORTUGAL, 1899).

As atribuições de poderes aos curadores em aplicar penas para os indígenas, não se justificava em ampliação de pena, sendo que o Curador dos Serviçais e Colonos tinha o papel de proteger os indígenas e fazê-los cumprir as regras estabelecidas no contrato para com os patrões.

O Regulamento de 1899 criou várias situações complicadas que muitos administradores da época achavam absurdas “[...] de que a política assimilacionista não deveria ser aplicada em relação aos indígenas. Entretanto, mesmo a especialidade sendo usada para afastá-la, em muitos casos esta política foi aplicada, estabelecendo-se, desta maneira, para o sistema, dois pesos e duas medidas”, segundo Martinez, (2008, p. 114).

É notório que os instrumentos utilizados para reforçar a legalização de trabalho forçado eram semelhantes ao sistema escravagista, associadas com várias nomenclaturas, definidas de vadios e selvagens, como forma de inviabilizar o progresso de civilização, consequentemente o seu desenvolvimento igual ao homem ocidental. Afinal, o termo civilização era no sentido de usar a mão de obra indígena para fortalecer a economia portuguesa.

Além da aplicação da punição, a Curadoria e suas respectivas delegacias julgavam os processos sumários vindos da relação do trabalho (arts. 20 a 22), que muitas vezes, não admitia recursos. É de se estranhar que a pessoa que era considerada como representante do indígena era ao mesmo tempo seu julgador.

Em relação às assistências judiciárias aos indígenas/trabalhadores, estes serviços eram prestados pela Curadoria e suas respectivas delegacias, de acordo com o art. 61. O mais engraçado é que uma pessoa considerada pela lei como seu representante, que deveria te auxiliar em termos jurídicos, será ao mesmo tempo o seu julgador.

Ainda, o indígena era proibido de se locomover para dentro do território ou fora sem autorização da autoridade, ou seja, não tinha liberdade de ir e vir e nem de contratação. Quer dizer que a emigração era proibida, ou seja, o Estado criou um sistema de passe com objetivo de controlar a saída dos indígenas de dentro da sua respectiva província (arts. 21 e 22).

A política introduzida neste regulamento não era um fato novo, mas sim de reflexos nas demais leis anteriores que, de maneira proposital, tinham a intenção de eliminar todos os direitos dos indígenas como cidadãos.

### 3.2.1 Particularidades de aplicação do Regulamento de 1899 em Guiné-Portuguesa

Inicialmente destacamos que o regulamento de 1899 só foi publicado no Boletim Oficial da Guiné-Portuguesa em 6 de janeiro de 1900, ou seja, um ano depois da sua edição.

A conjuntura interna de cada território, tornaria difícil a aplicação do Regulamento do Trabalho Indígena de 1899 na Guiné-Portuguesa, embora a lei era uniformizada e não discriminava outras províncias.

Nessa ótica, Martinez (2014) questiona: “[...] Como seria aplicado este Regulamento na Guiné? Será que as observações feitas por Ennes em Moçambique eram suficientes para se presumir que todas as colônias tinham os mesmos problemas? As mesmas possibilidades de exploração?”

Podemos, então, afirmar que não. Pois, criar uma lei com aplicação em todas as províncias, sem levar em consideração os aspectos de cada território tornaria inviável, é o que destaca

[...] tanto Mousinho de Albuquerque como Enes tinham conhecimento de que era impossível, da província – Lisboa – legislar para cada as colônias, cada uma com a sua especificidade, individualidade, religião, costumes, enfim, cada uma com a sua própria diversidade, não só determinada pelo próprio povoamento, como pela geografia física [...] (MARTINEZ, 2014).

Desse modo, após a publicação do Regulamento no Boletim da Guiné, não resta outra alternativa ao não ser tráfico de escravos, que já era considerado ilegal, e obrigação da lavoura do amendoim, que era uma cultura muito antiga e que gerava lucros da mão de obra escrava.

Acontece que na época, o cultivo de mancarra (amendoim) perdeu o seu grande valor, ou seja, simplesmente

[...] a cultura da mancarra já não estava no seu auge, já havia a fuga para as florestas à procura da borracha, entretanto, a mão de obra indígena ocupada nesta plantação era, em sua grande parte, voluntária, uma vez que na Guiné criou-se um sistema peculiar de utilização da terra para a agricultura [...] (MARTINEZ, 2014).

Este tipo de sistema era denominado de “pontas”, o que significa terrenos delimitados por comerciantes e donos de pontas. De acordo com Martinez (2014), os comerciantes e donos dessas fazendas atraíam as pessoas nas condições de trabalhadores livres. Caso concreto dos indivíduos da etnia Papel, Manjacos e Balantas, incluindo os escravos pertencentes a Biafadas e Fulas. Os comerciantes forneciam as sementes para cultivo e também ofereciam trabalho a quem entendessem e adiantavam os sustentos durante o período de cultivo, condicionando-lhes a um desconto de 100% ou mais, incluindo as taxas adicionais no final da colheita.

Importante salientar que os restos de amendoins eram postos à venda nas lojas dos comerciantes, cujos critérios eram determinados arbitrariamente pelo dono da ponta, chamado de “ponteiro”. Embora a referida parceria não era obrigatória, com exceção dos indígenas escravizados por outros indígenas, que eram obrigados pelos seus donos a trabalhar. Mesmo diante dessa flexibilização de comércio realizada pelos estrangeiros, não há que descartar a prática de trabalho forçado, que de certa forma causaria o prejuízo ao trabalhador. Ou seja, era uma nova forma de exploração de mão de obra, que se assemelha à escravidão e a imposição de trabalho obrigatório.

Ademais, segundo Martinez (2014), já não era necessário a mão de obra para serviços públicos ou para trabalhos na agricultura que fosse requisitada pelos presídios ou praças. Conforme o que foi identificado nos seguintes relatórios:

1- O *Boletim Oficial* nº 2, pg. 08 de 12/01/1901, dão conta que não necessita de mão de obra, razão pelo qual, tipo de agricultura era somente de arroz e era cultivado pelos indígenas locais, porque não havia mais procura de trabalho a não ser a busca de borracha nas matas, informa o Relatório do comando militar de Cacheu.

2- O *Boletim Oficial* nº 06, pg. 41 de 09/02/1901, onde o mesmo repetiu em Cacine. Não tinham necessidade de requisitar os trabalhadores vindos de outras localidades porque a agricultura era de arroz, mandioca e batata doce.

3- O *Boletim Oficial* nº 13, pg. 87 de 30/03/1901, produzido em Bissau. Ali não tinha grandes movimentos agrícolas e nem indústrias de comércio eram desenvolvidas e haviam muitas reclamações dos trabalhadores, salvo os operários que eram empregados na construção civil.

4- O *Boletim Oficial* nº 15 de 13/04/1901, referente ao Farim, não tinha a mão de obra requisitada para a colheita de arroz e mesma coisa pelo *Boletim Oficial* nº 15 de 1901, no comando de Buba (MARTINEZ, 2014).

Assim, diante da análise dos relatórios acima referidos, podemos concluir que em 1900 a 1901, não houve aplicação do trabalho forçado previsto no Regulamento do Trabalho dos Indígenas de 1899 na antiga Guiné-Portuguesa. Não havia necessidade de requisitar os trabalhadores, tendo em conta a falta de requisição de mão de obra mencionada nos relatórios. O que era verificado na altura era a mão de obra voluntária cultivada pelos próprios indígenas para os seus consumos internos.

E assim, os indígenas da Guiné-Portuguesa eram conduzidos pelos seus costumes culturais e resistentes à imposição do colonizador. Talvez foi um dos motivos que não viabilizou tanto a mão de obra requisitada para outras colônias portuguesas, como o caso de São Tomé e Príncipe que recebeu a mão de obra imigrante, vindo de Moçambique e Angola.

### 3.3 REGULAMENTO DO TRABALHO INDÍGENA DE 1911

As modificações feitas neste regulamento ocorreram antes de aprovada a constituição colonial formal/material denominada como a Constituição Política da República Portuguesa de 1911, com o único art. 67 e exclusivo para as Províncias Ultramarinas, que consagra o seguinte: “Na administração das províncias ultramarinas predominará o regime de descentralização, com leis especiais adequadas ao estado de civilização de cada uma d’ellas”, apesar disso, o art. 85 atribui a competência ao Primeiro Congresso da República para elaborar as leis orgânicas para as colônias em África Portuguesa.

Adverte ainda, a possibilidade de encerramento do congresso, caberá ao governo tomar as medidas rápidas e necessárias para resolver os problemas nas províncias, assim que o Congresso for aberto (Art. 87, § único).

Martinez destaca que,

Com o advento da República em Portugal, em outubro de 1910, poderíamos supor que, em atenção aos princípios liberais que, mais uma vez influenciaram a política portuguesa, e aos ideais republicanos, que houvesse uma significativa modificação no tratamento dado aos indígenas portugueses; que, a partir daí, fossem eles considerados, como deveriam, cidadãos com direito de representação no parlamento, com direito a voto e com as demais garantias e direitos atribuídos aos nacionais de

Portugal (MARTINEZ, 2008, p. 177).

A intenção era que os indígenas fossem reconhecidos com os seus direitos como cidadãos e tratados de forma igual aos cidadãos portugueses.

Em 27 de maio de 1911, data em que foi aprovado o novo Regulamento do Trabalho dos Indígenas nas Colônias, pelo Decreto de 27 de maio de 1911, o então Governo Provisório decreta que,

O Governo Provisório da República Portuguesa faz saber que, em nome da Republica, se decretou, para valer como lei e para ter immediata execução, o regulamento approved por decreto de 9 de novembro de 1899, modificado pela forma que segue (PORTUGAL, 1911, p. 1287).

Então todos os indígenas das colônias portuguesas continuariam à obrigação, moral e legal, em procurar adquirir pelo trabalho os meios que lhe proporcionam a sua subsistência para melhorar a sua própria condição social, diz o art. 1º.

Segundo Hernandez,

[...] esse código foi adotado quase que na íntegra pelos líderes da Primeira República responsáveis pela elaboração, em 1911, do Regulamento de Trabalho dos Indígenas, documento que lançou os pressupostos básicos para a construção do Regime do Indígena [...] (HERNANDEZ, 2008, p. 515).

O princípio adotado na época era consensual no seio das elites, onde o trabalho para os indígenas serviria como meio de civilização imposta pelo governo, considerando como sendo uma “obrigação moral e legal”, ou seja, havia necessidade de manter o trabalho como obrigatório, no sentido de fornecer o sustento e na melhoria de condição social do indígena. E mais, a mesma lei delega os poderes aos patrões para prender e castigar os serviçais, no caso de incumprimento.

O Decreto pouco modificou a situação dos indígenas. Aliás, nada mudou ao não ser a mesma redação do anterior regulamento. Embora flexibilizou alguns aspectos no que diz respeito a contratação de serviços de indígenas, que passaria a ter um prazo de dois anos para prestação do trabalho, considera ainda nulos os contratos que estipulasse prestação de serviços com os prazos superiores a dois anos (art. 14, § único e nº 1). Além da proibição de exportações de mão-de-obra para outras localidades. Também vedava as práticas de violência e usos de correntes e outros meios de repressão.

Mesmo com as atribuições de competência no Congresso da República, não houve

grandes mudanças no que diz respeito aos direitos e deveres dos indígenas. As expectativas de mudança nas colônias, continuava nas promessas ou no segundo plano.

A modificação do § único do art. 15 quase não tem novidade, ou simplesmente reproduziu na íntegra o conteúdo das leis anteriores, ou seja, não passa de uma adaptação do que já existia. A alteração feita foi no valor da multa e da punição de prisão, de um a cinco anos, caso não obedecer a forma de recrutamentos dos pretos que deveria ter uma licença emitida pelo Governador Geral da província, reconhecendo a capacidade absoluta e moral do indivíduo que pede a licença.

Algumas novidades introduzidas no art. 15 - A, que “os contratos serão lavrados em impressos segundo o modelo B, em que se inscreva a impressão do polegar do serviçal. A este será entregue um bilhete de identidade, onde se inscrevam as principais condições do contrato” (PORTUGAL, 1911). Este artigo deu mais proteção em termos de segurança para os indígenas. De certa forma, foram criadas as condições para que as partes sejam identificadas no contrato e também deu uma proteção aos serviços relativamente às suas impressões digitais nos contratos, para fim de comprovar a existência de um trabalho legal para que os indígenas deixassem de ser considerados como vadios.

Do mesmo modo, o art. 17 deixa claro no seu nº 1 e § único que quanto ao prazo de dois anos para os efeitos da contratação, poderá ser alterada a qualquer momento. A possibilidade de sua alteração causaria grandes problemas e deixa dúvida que essa alteração poderá ser automática. Martinez entende que,

[...] o contrato, lei entre as partes, seria legalmente desrespeitado, logicamente e como sempre, em desfavor dos indígenas, que teriam os seus contratos alterados, no que diz respeito ao prazo, sem a sua concordância, o que, mais uma vez, significaria um completo desrespeito à liberdade contratual (MARTINEZ, 2008, p. 179).

A própria lei deixa uma lacuna quanto a renovação do prazo do contrato. Já quanto aos poderes disciplinares, diz o art. 19.

Pelo facto do contrato celebrado perante autoridade pública, os patrões recebem os poderes indispensáveis para – quando e enquanto essa autoridade o não fazer por si própria, – assegurar o cumprimento das obrigações aceitas pelos serviçais ou a repressão legítima da falta desse cumprimento [...] (PORTUGAL, 1911).

Ainda, a lei permite que os patrões que exerça o poder (art. 19) para:

- 1.º Prender os serviçais que houverem commettido algum delicto previsto pelas leis penaes, e apresenta-los imediatamente sobre prisão á autoridade administrativa;
- 2.º Oppor-se empregado para isso os indispensáveis meios, a que elles se evadam antes



de ter findado o período dos seus contratos, quando não tenham causa justa para se despedirem, e fazê-los capturar depois de evadidos;

3.º Apresentar presos, ao curadores ou seus agentes, os que se tiverem evadido, quando capturados, e os que se recusarem a trabalhar, ou causarem algum dano que devam e não queiram reparar;

4.º Os serviçais que se evadirem serão capturados pelas autoridades administrativas e reenviados aos patrões para terminarem o seu contrato. Se reincidirem deverão ser mandados apresentar ao curador ou seus agentes, logo que seja capturados, a fim de serem por estes castigados nos termos da lei e regulamentos em vigo;

5.º Evitar que cometam faltas e empregar os meios preventivos necessários para os desviar da embriaguez, do jogo e de quaisquer vícios e maus costumes que lhes possam causar grave dano, physico ou moral.

§ 1.º É, porem, expressamente proibido aos patrões maltratar os serviçais, conservá-los detidos em lugares insalubres, pôr-lhes algemas, grilhetas, gargalheiras, ou quaisquer outros instrumentos que tolham a liberdade de movimentos, privá-los de alimentos, e applicar-lhes multas pecuniárias descontando-lh'as nos vencimentos.

§ 2.º Fica entendido que os poderes que este artigo confere aos patrões não aproveitam áquelles que tiverem contratado indígenas sem intervenção e approvação da autoridade publica. Esses só terão, sobre os serviçais e contra elles, os direitos e a acção que lhes conferirem as disposições do código civil português.

§ 3.º Os pagamentos serão feitos aos meses e adiantadamente, depositando os patrões o dinheiro nos cofres do curador ou dos seus agentes. Sem esse pagamento nenhum contrato será permitido (PORTUGAL, 1911).

Em relação aos poderes disciplinares previstos no artigo anterior, simplesmente retirou os poderes aos patrões de capturar e de castigar e manter em cárcere privado os serviçais fugitivos. Esses poderes passaram a ser atribuídos às autoridades públicas. Quanto às infrações e julgamento das causas trabalhistas, a competência seria do Curador Geral, que desempenha o papel de Procurador da República da província, em seguida do Curadores de serviçais e colonos, como figura de Delegado do Procurador da República nas comarcas e, serão nomeados os indivíduos que tenham aptidão para exercer essa função, caso o delegado tiver incompatibilidade que lhe impeça de deslocar para outro sítio, diz os arts. 59 a 60.

O art. 20 atribui aos curadores dos serviçais e colonos a competência para julgar e punir, mediante um processo sumário, como forma de solucionar o conflito.

Com isso, as mudanças pouco trouxeram qualquer benefício ao trabalhador indígena, mas sim ao Curador Geral e seus curadores dos serviçais e colonos, no que refere as gratificações para os seus serviços e agentes de segurança para garantir a segurança ao Curador em todos os julgamentos a nível municipal e todas as circunscrições, onde funcionam os postos de autoridade administrativa, civil ou militar a nível territorial.

Lembrando que a Constituição Portuguesa de 1911, no seu art. 1º, disse que a nação portuguesa é um Estado unitário e seu sistema de governo é composto pelo Executivo, Legislativo e Judiciário. A extensão da nação portuguesa, além de Portugal, abrange também as ilhas e as colônias.

A Constituição abarcava as colônias e estabelecia os direitos e as garantias individuais

dos seus cidadãos, no que concerne a liberdade, igualdade e demais direitos. Embora, na prática, não tenha chegado a funcionar como a lei previa.

Os interesses de mudança para ultramar sempre geraram resistências, por isso, era improvável que seus direitos fossem igualados aos dos portugueses. Isto é, a vida dos indígenas merecia ser legislada pelos seus próprios regulamentos, e mesmo com a ideologia liberal, seus direitos contrariavam a ideia de liberdade e igualdade, mantendo-lhes como inferiores.

### 3.4 REGULAMENTO GERAL DO TRABALHO DOS INDÍGENAS DE 1914

O Regulamento Geral do Trabalho nas Colônias Portuguesas que entrou em vigor pelo Decreto nº 951 de 14 de outubro de 1914, praticamente segue o mesmo sistema base do anterior de 1899, que impõe no seu art. 1º a obrigação moral e legal dos indígenas, que promovesse o seu meio de sustento e sua melhoria de condição social, por meio do trabalho, tanto no serviço da entidade estatal, como para particulares, caso requisitados.

Para que fosse aplicado nas colônias, era necessário à sua adaptação com as realidades locais, inclusive as pessoas nele indicadas, eram os indígenas que o art. 10 deste regulamento “O Consideram-se como indígenas para os efeitos desta lei os naturais das colônias portuguesas nascidos de pais indígenas e que pela sua educação, hábitos e procedimento não se afastam do comum das raças africanas”. Aqui foi legalmente definido o indígena, ou seja, o seu estatuto. A redação deste artigo era e ainda é discriminatória e racista.

Logo, no preâmbulo, o texto faz uma abordagem geral das leis anteriores para justificar a sua compilação no novo regulamento. Extraímos alguns trechos no preâmbulo do Decreto, que diz o seguinte:

[...] europeu, chegado as colônias, procurando tirar delas lucros imediatos e por uma acção pronta e enérgica, precisando para isso de mão de obra abundante e barata, e não podendo empregar naqueles países tropicais ou sub-tropicais sendo a do indígena, porque outra não resiste ao clima, sobretudo para os trabalhos agrícolas, viu-se desde logo em frente da primeira grande dificuldade, e, vendo-se na necessidade de a resolver prontamente, fê-lo submetendo os poros conquistados ao regime da escravatura, odioso e brutal. lendo cessado êste regime, o problema reapareceu de novo e os novos processos empregados pouco podiam diferir uns dos outros; era necessario criar ao indígena necessidades que êle não tinha, a fim de, levando-o a procurar satisfazê-las pelo seu próprio esforço, se entregar ao trabalho, e, quando êste processo não bastasse, por ineficaz ou vagaroso, compeli-lo a trabalhar por processos humanos, que o levariam, pelos progressos impostos na sua educação, a sair do estado de atraso e de barbaria em que se encontrava. Pode dizer-se que, dum modo geral, foram estas as bases adoptadas na legislação de todos os países coloniais, e foi por êste processo que ao trabalho do escravo se substituiu o trabalho livremente contratado entre o indígena e o patrão [...] (PORTUGAL, 1914, p. 948-949).

O regulamento teve influência no projeto do António Ennes, no qual

O trabalho é a missão mais moralizadora, a escola mais instrutiva, a autoridade mais disciplinadora, a conquista menos exposta a revoltas, o exército que pode ocupar sertões ínvios, a única polícia que há-de reprimir o escravismo, [...] (Ennes, 1946, p. 28 apud Paes, 2022, p.101).

Na visão do Ennes, o trabalho serve de instrumento civilizador e moralizador do indígena. Porque com ele era possível que os indígenas alcançassem o grau de civilização.

Este regulamento manteve intacto o projeto colonial de Ennes, referenciado no próprio preâmbulo.

Há uma outra evidência da obrigação do trabalho no art. 223 da presente lei que prevê “[...] todo o português que denunciar notícias falsas e tendenciosas, procurando demonstrar a existência do trabalho forçado ou não livre na colónias portuguesas, será punido com multa de 100 a 1.000 \$ ou prisão de 6 meses a 5 anos” (PORTUGAL, 1914). A multa referenciada era em escudos português.

Tendo em conta a pressão da Comissão Temporária da Escravatura da Liga das Nações sobre o governo português determinou a medida de punição e multa como forma de intimidar os indivíduos que reportassem a existência de trabalho forçado e trabalho compulsório aos indígenas nas colônias (GONÇALVES, 2017, p. 199).

As medidas em causa distanciaram os indígenas das condições básicas de tornar assimilado e o art. 94 da lei, sugere a repressão e/ou Trabalho Compelido “o indígena que não cumprir voluntariamente a obrigação do trabalho que tem todo o português, sob pena de ser considerado vadio, deverá ser levado a fazê-lo pelas autoridades respectivas, que empregarão os meios necessários, educando-o e civilizando-o” (PORTUGAL, 1914).

O indígena que, ainda recusar trabalhar pela sua própria vontade, poderia ser intimado e compelido a fazê-lo pelas entidades (parágrafo único do art. 94). Este castigo de trabalho compelido deve ser exercido nas condições determinadas no contrato, no qual os agentes teriam obrigação de exercer uma ação de tutela sobre os trabalhadores compelidos, assim como para os trabalhadores livres.

Martinez (2008) considera que o Regulamento tinha como o foco alargar rigorosamente a manobra política à ideologia republicana.

Em relação ao trabalho compelido e correcional, praticamente não houve mudanças. Foram reforçadas algumas medidas no art. 107, no Decreto de 1914 que “os indígenas condenados a trabalho correcional serão entregues à autoridade administrativa que tomará as

precauções necessárias para que eles não fujam ao trabalho”. Poderiam os indígenas serem obrigados a trabalhar “Quando o Estado ou os municípios não puderem empregar os indígenas condenados a trabalho correcional, poderão eles ser obrigados a servir particulares que os requisitem para serviçais”, art. 109 do Decreto de 1914.

Este tipo de trabalho, no início era restrito às obras públicas a nível estadual e municipal, tendo os indígenas, sujeitos a ele, direito à alimentação e alojamento.

Na Guiné, a maioria da população que vivia no campo era obrigada a trabalhar nas construções das estradas, pontes e construções dos edifícios administrativos coloniais, na base da condenação e da imposição de trabalho bruto, gratuito em condições desumanas. Este trabalho, muitas vezes, incluía mulheres e crianças. A lei permitia ainda o patrão colocar policiais indígenas, sob comando de um policial branco, em cada lugar ou estabelecimento onde trabalhassem mais de 500 serviçais (47, nº 1, 2, 3 e art. 28) para garantir o cumprimento do serviço.

O art. 204 do regulamento vai mais longe ao dizer que a aplicação da pena do indígena poderá ser substituída a pena do trabalho correcional, na proporção de dois dias de trabalho executado por uma prisão correcional, que muitas vezes era trocada por alimentação e vestuário como remuneração.

Assim, continua o trabalho compelido e o trabalho correcional a serem aplicados como obrigação moral para que o indígena trabalhasse e gerasse o seu próprio sustento. O regulamento previa o prazo de 2 anos para os condenados ao trabalho compelido, mas sem detalhar o início e fim dessa condenação e nem a multa que seria paga caso fosse descumprido o prazo. As medidas dessa alteração só beneficiaram o patrão.

Nos regulamentos anteriores não havia o prazo de duração de trabalho compelido para os condenados por razões de descumprimento de trabalho.

Quanto às medidas protetivas aos indígenas previstas, o Capítulo VII do regulamento versa sobre vencimentos, salários, alimentação, vestuário, habitação dos serviçais e seu tratamento médico.

Lembrando que a mesma medida já foi tratada nas legislações anteriores, mas de maneira diversificada.

O art. 153 do Decreto nº 951 estabelece que,

Os regulamentos especiais de cada colónia fixarão salário, forma de pagamento, ração diária, vestuário, condições de alojamento e habitação que os patrões são obrigados a fornecer aos serviçais, bem como será regulado o número de dias e horas de trabalho tanto para os serviçais de ambos os sexos como para os menores de 15 anos (PORTUGAL, 1914).

Mas, em relação ao direito ao trabalho de mulheres e menores, o regulamento de 1914, mantêm a imposição e a obrigação do trabalho aos indígenas válidos, salvo o art. 5º do presente regulamento, que dispensa o cumprimento da obrigação do trabalho, aos homens com a idade superior de 60 anos, os considerados menores de 14 anos, as mulheres, aos que se encontram na situação de doença por invalidez e as figuras que colaboram a autoridade pública, caso de cipaios e outros indivíduos.

No art. 23 do regulamento de 1914, o legislador atribui ao Ministério Público a proteção dos menores de 18 anos. Nestas contratações só admitia se o menor estiver assistido, pelo representante do Ministério Público, este poder poderá ser exercido pelo Curador Geral, e, na sua ausência, delegar-se-á aos seus agentes. A exigência desse representante se justifica pela incapacidade do menor. A lei, então, admite a sua autorização pelo pai, assistido pelo Ministério Público.

Não obstante o menor ser incapaz, a própria lei considera como indígena válido para obrigação do trabalho. Há uma incongruência relativamente ao menor considerado incapaz e ao mesmo tempo válido para obrigação do trabalho, caso for assistido para sua contratação. O menor em si já é incapaz, por não poder expressar a sua própria vontade para os efeitos contratuais e, não poderia o legislador considerá-lo válido. Essa incapacidade e autorização do menor remete ao Código Civil Português de 1867 e ao regulamento, nos termos do nº 2 do art. 5º, 23 e 94.

Contrariando tudo sobre a incapacidade do menor que descumprir o trabalho, será compelido a cumprir o serviço que havia contratado, caso contrário vai receber a punição ao trabalho correcional.

Art. 170 garante a proteção a mulheres gestantes. As mulheres contratadas receberão a dispensa nos últimos 30 dias para qualquer trabalho, caso de provável gestação e de igual dias quando se aproxima o seu parto. Ainda terá benefício para praticar os trabalhos moderados próximo a zona das suas habitações, nos primeiros 6 meses de amamentação de seus filhos (art. 170 e § único).

A lei exige o direito à creche para proteção dos menores com a idade inferior a 7 anos, durante o decorrer do tempo que suas mães estiverem executando o trabalho (art. 171).

Vale ressaltar que um elemento contraditório de extrema preocupação a ser destacado no art. 161 e seus parágrafos, seria caso de casal com o filho cujo a idade superior de 5 anos de idade, os mesmos não poderão alojar-se no mesmo compartimento, ou seja, os filhos serão obrigados de alojar-se separadamente dos seus pais. Seria melhor que a casa fosse espaçosa

para alojar toda a família em vez de separá-los.

Lembrando que o regulamento de 1878, previa a proteção à família, proibindo a separação dos mesmos, ou seja, devem ser acompanhados dos seus respectivos membros. Contudo, admitia que o menor de 7 anos fosse contratado, fixando a sua jornada de acordo com a sua condição física e, o seu pagamento era ajustado de acordo com a sua faixa etária.

O art. 70 do Decreto nº 951 de 1914, veda aos patrões a possibilidade de impor trabalhos superiores às forças dos serviçais e nem a mesma poderá ser para as mulheres e aos menores, trabalhos que só os homens fazem. O § único do mesmo artigo, remete aos governadores de cada província que regulamentem o trabalho das mulheres e dos menores, levando em consideração os costumes da terra. Desse modo, esse artigo faz menção a força do serviço e trabalho superior às forças dos serviçais sem especificar a estrutura física do trabalhador que pudesse assumir o referido serviço ou não. Não basta presumir que tal sujeito era capaz de executar um determinado serviço, como os patrões faziam sem respeitar o que a lei previa.

Quanto à saúde e higiene no trabalho, não havia novidades em relação aos decretos anteriores. A título de exemplo o art. 37 do regulamento de 1878 e art. 17 dos regulamentos de 1899 e 1911.

O regulamento de 1914 veio reforçar as melhorias de condições de trabalho do indígena. Não obstante essa melhoria, era necessário que o trabalhador tivesse condições saudáveis que lhe permitissem ter um bom descanso.

As leis anteriores exigiam uma jornada de 9 horas e meio, exceto os dias santificados que deveriam ser respeitados pelos patrões. Por sua vez,

No regulamento em análise, o geral de 1914, há uma evolução no que se refere ao descanso semanal, que desde 1913 passara a ser obrigatório. Fixa-se o horário da jornada diurna em 9 (nove) horas úteis por dia, entendendo-se como tal, as horas em que o sol brilha e que os serviçais, normalmente, trabalham. Chega-se a esta conclusão, porque a lei se reporta ao trabalho em horário noturno, que é aquele prestado entre o por do sol e o nascer dele, por consequência, o horário diurno, necessariamente, é o que se compreende do nascer do sol até o seu se por (MARTINEZ, 2008, p. 220).

Houve uma evolução na legislação em benefício do trabalhador, assim como do seu estado de saúde, mas também traz benefícios para o patrão, no sentido de manter mais produção para sua empresa.

Assim, a lei de 1914 em análise, apresenta uma evolução significativa em relação aos anteriores regulamentos do trabalho dos indígenas nas províncias de ultramar africana.

Para além da jornada de 9h úteis por dia, fixa ainda o intervalo interjornada, previsto no

art. 158 que diz o seguinte:

Quando o serviçal houver de receber alimentos, esta constará de três refeições diárias, a primeira antes da partida para o trabalho, a segunda entre as 11 e as 13 horas e a terceira depois de largar o trabalho. § único. Depois da segunda refeição terá o serviçal uma hora para descanso (PORTUGAL, 1914).

A lei estabelece intervalo interjornada sem prejuízo de trabalhos que não podiam ser interrompidos.

Quanto à saúde dos indígenas, os art. 166 a 170 do regulamento estabeleciam que o patrão que empregar mais de 50 trabalhadores no seu serviço, cujo hospital ou enfermaria público tiver distância superior a 15 quilômetros, era obrigado a colocar estes serviços de saúde próximo dos seus serviçais, no sentido de facilitar os seus tratamentos gratuitos. Só será dispensada dessas exigências, caso o patrão tenha o meio de transporte do local de trabalho para o hospital.

A lei obrigava os patrões a colocarem os médicos nos estabelecimentos industriais ou agrícolas, localizados a mais de 15 quilômetros de estrada ou caminho ordinário para qualquer hospital público, caso contrário, os patrões receberão pagamento de uma cota que não poderá ser superior a meio escudo por serviço até que seja nomeado um médico para suprir essa exigência.

A lei ainda estabelece que os patrões em suas propriedades que tenham 1000 ou mais trabalhadores, deveriam mandá-los ao médico diariamente e os com 600 a 1000 deveriam apresentar ao médico três vezes por semana e os de 600, semanalmente. Caso ocorra prescrição facultativa, seja qual for a ocorrência, o médico do serviço deverá registrar o assunto em livro que será fornecido ao patrão, para fins da remuneração dos serviços, Regulamento de 1914.

Para Martinez (2008, p. 221), a própria lei em questão deixou uma lacuna em relação a um possível acidente de trabalho, por entender que aquilo acontece dentro do serviço em que se trabalha o indígena, por razões do próprio trabalho, fez com que o regulamento deixasse de tratar desta situação. Apesar disso, a lei determina algumas obrigações que impõem ao patrão ter uma ambulância para prestar socorro, médicos e enfermaria para tratar os serviçais doentes e outras doenças provocadas pelo próprio trabalho.

Quanto ao pagamento de salário, as legislações anteriores remetiam a responsabilidade para os governadores de cada província de ultramar determinar o salário através dos regulamentos, devido às particularidades de cada colônia.

O regulamento geral fixava o valor salarial para casos de emigração, ou seja, para os

trabalhadores indígenas que eram levados para São Tomé, só veio a ser resolvido com o regulamento de 1914, no seu art. 53, que estabelecia o pagamento adiantado em dinheiro aos serviçais, ou seja, os patrões tinham por obrigações de depositar o valor exato no cofre do curador, seus agentes ou entidade digna de confiança.

Neste caso, a autoridade exigia este adiantamento por se tratar de legítimo defensor de trabalhador indígena, como forma de garantir o seu pagamento. Alegando que falta de pagamento poderá dificultar no recrutamento e na possível contratação dos serviços. Caso o valor relativo ao pagamento do mês seguinte não for depositado pelo patrão até o dia 28 de cada mês, será anulado o contrato de prestação de serviços e automaticamente a autoridade emitirá um mandado para retirar o serviço da propriedade.

Para maior proteção a respeito do pagamento, o art. 198º exige aos patrões o cumprimento escrupuloso do pagamento da mensalidade e se um dia deixarem de cumprir com suas obrigações, os contratos dos serviçais serão rescindidos e as autoridades arcarão o pagamento dos salários em atraso através dos cofres públicos, e, usariam meios coercitivos posterior aos patrões que descumpriram as respectivas medidas.

No que diz respeito ao recrutamento dos trabalhadores indígenas, que nos anteriores regulamentos eram feitos pelas autoridades administrativas, com a lei em análise passa a ser tratada por agentes das sociedades de recrutamento, que é uma entidade privada, tendo o Estado como fiscalizador do mesmo, diz os arts. 112 e 135, ambos do regulamento.

Com isso, a lei no art. 130 admite os agricultores, industriais e comerciantes de qualquer lugar da colônia que se organizem em sociedades de recrutamento ou de recrutamento e emigração para os efeitos de recrutar os trabalhadores indígenas, tanto dentro ou quanto fora da colônia. Sendo constituídas, apresentarão a forma de sociedade anônima e constituirão os respectivos lucros em fundos de reserva, um permanente e outro variável, de acordo com fatia indicada pela direção e conseqüentemente aprovada pela assembleia geral.

Quanto à aplicação das penalidades e forma do processo instituídas na presente lei, apresenta quase a mesma característica das anteriores, exceto o art. 223 que incluiu a punição aos cidadãos portugueses pela denúncia da falsa notícia que demonstre a existência de trabalho forçado dentro das colônias. Embora, esta lei é especial para ultramar, de modo que poderia contrariar o ordenamento jurídico português.

Neste diapasão o art. 191, declara que serão punidos com multa de \$ 5 a \$ 100 Escudos portugueses para os patrões em situação de descumprimento pelos contratos de prestação de serviços que a lei exige, além das indenizações aos serviçais queixosos e o art. 192 prevê situações em que os patrões maltratam os serviçais de forma voluntária, causando-lhes



ferimentos, contusões ou ofensas corporais, serão punidos nos termos dos arts. 359 e 367, do Código Penal, Código Penal Português de 1852, que regulava a conduta dos infratores na metrópole. Outras penalidades atribuídas pelo regulamento podem ser observadas nos arts. 195, 196 e 198.

Lembrando que as formas de penalidades aplicadas aos patrões, seus empregados e outros indivíduos mencionados pela lei, todos foram compilados num único capítulo.

A forma do processo, segundo o art. 234 da lei era de processo sumário, julgando o curador e seus agentes com base na verdade e pela sua convicção.

Na verdade, o processo/denúncia iniciará com a queixa verbal ou escrita, auto ou mandato de acordo de cada caso (art. 235) e o arguido será intimado pelo curador, no prazo de 3 a 8 dias para apresentação da sua defesa ou poderá ser prorrogado o prazo se houver testemunhas para inquirir ou em casos de força maior. Não comparecimento da pessoa arguida no processo, seguirá o julgamento à sua revelia (art. 236).

Uma vez proferida a sentença transitada em julgado, o curador ou seus agentes, encaminharão as suas respectivas certidões para que as autoridades administrativas cumpram com a sua execução. A lei admite possibilidade de recurso que será enviado para Governador da colônia, através de uma petição, no prazo de até 5 dias, para a autoridade recorrer. Este por sua vez, subirá ao Governador, dentro de 8 dias com anuência do curador (arts. 239 e 240).

Vale ressaltar que ainda na vigência deste regulamento, foi instalado o regime de ditadura militar em Portugal, que acabou por aprovar o Decreto nº 12.533 de 23 de outubro de 1926, que promulga o Estatuto do Indigenato, ou seja, foi o considerado o primeiro Código de Indigenato que alberga o Estatuto Político, Civil e Criminal dos indígenas de Angola e Moçambique, dois anos depois, foi reformulado o mesmo Estatuto, que estendeu a sua aplicação para Guiné, através do Decreto nº 16.473, de 06 de fevereiro de 1929.

Supostamente o trabalho servia para civilizar e melhorar a condição social do indígena. Porém, com o passar do tempo, mesmo com os indígenas superando e atingindo o grau de assimilação de forma gradual, foi decretada uma lei como forma de impedir que os indígenas civilizados se igualem aos direitos dos cidadãos portugueses. Trata-se do Decreto nº 12.533 de 23 de outubro de 1926, aprovado pelo então regime de ditadura militar instalado em Portugal, que promulga o Estatuto do Indigenato como um código, conseqüentemente com a decretação do Estatuto Político, Civil e Criminal dos Indígenas de Angola e Moçambique, dois anos depois, foi reformulado o mesmo Estatuto, que estendeu a sua aplicação para Guiné, através do Decreto nº 16.473, de 06 de fevereiro de 1929.

Segundo Martinez (2008, p. 282), “[...] mas fácil seria ficar como estava e se ter a

coragem de decretar o Estatuto Político, Civil e Criminal dos Indígenas, este sim, uma verdadeira Constituição para eles, oficializando, de vez por todas, a diferença [...]”. Isto é, o legislador deixaria claro que os indígenas de modo nenhum não poderiam igualar-se aos cidadãos portugueses, nos termos da Constituição e demais leis, salvo a lei de 1878 que exigia os direitos de liberdade e de igualdade.

Os indígenas estavam esperançosos que acontecesse profundas mudanças nas suas vidas. Mas, de repente, o Estatuto do Indigenato veio agudizar a situação, que não nunca foi favorável, considerando-os incapazes. Por isso, mereciam ser julgados e punidos com as penas correcionais, obrigando-lhes a prestar serviços como seu dever moral e legal para manter a sua subsistência e serem compelidos a cumprir o trabalho obrigatório nos serviços públicos, caso descumprissem as normas.

Este Estatuto Indigenato mais uma vez apresenta fortemente a ideologia do regulamento de 1899 e 1911. Apesar de tudo, houve algumas modificações no regulamento de 1914, mas manteve-se o sistema base do Regulamento de 1899 até o advento do novo Código de Trabalho Indígena das Colônias Portuguesas de África de 1928.

Ademais, devido à eclosão da 2ª guerra mundial, criou-se atraso de aplicação e na ratificação de algumas medidas violentas pela lei. O Regulamento Geral dos Trabalhadores Indígena de 1914, e suas modificações que aconteceram entre 1915 e 1917, nas Colônias Portuguesas.

As duas mudanças vieram justamente para abolir as práticas violentas e abusivas na celebração do contrato de trabalho, exceto o poder de polícia dos patrões, caso a autoridade não o fizer.

### 3.5 CÓDIGO DO TRABALHO DOS INDÍGENAS NAS COLÔNIAS PORTUGUESAS DE ÁFRICA DE 1928

O Decreto nº 16.199 de 06 de dezembro de 1928, aprova o Código do Trabalho dos Indígenas nas Colônias Portuguesas de África (CTICPA), dois anos depois do decreto que definiu o Estatuto do Indígena para todas as colônias. Este Código, de modo geral, adota as linhas do Estatuto Civil e Criminal dos Indígenas, que deixa claro a legalização da ideologia discriminatória e de exclusão, alargando a diferença entre o branco, preto e seus descendentes.

O Decreto no seu preâmbulo reconhece que,

O diploma hoje publicado sobre o regime do trabalho indígena nas colônias portuguesas de Africa não se pode dizer que apenas está em harmonia com os maiores princípios de direitos humanos proclamados nas Conferências e Congressos

internacionais, desde o de Viena de 1815 até os da actual Sociedade das Nações [...] (PORTUGAL, 1928).

Em relação ao trabalho dos indígenas, não altera quase nada o regulamento de 1914. Mas era urgente que o governo português fizesse mudanças, baseadas nas as exigências da Sociedade nas Nações ou Liga das Nações (SN/LN), assim como da parte da Organização Internacional do Trabalho.

As organizações internacionais entenderam que as leis anteriores serviam de fachada para que não houvesse mudanças nas relações de trabalho. Percebe-se que ainda permanece a imposição do trabalho obrigatório. O art. 3º do Decreto, dispõe que,

O governo da República não impõe nem permite que se exija aos Indígenas das suas colónias qualquer espécie de trabalho obrigatório ou compelido para fins particulares, mas não prescinde de que eles cumpram o dever moral, que necessariamente lhes cabe, de procurarem pelo trabalho os meios de subsistência, contribuindo assim para o interesse geral da humanidade (PORTUGAL, 1928).

Apesar das mudanças que eliminaram o trabalho forçado (trabalho obrigatório ou compelido) para fins particulares, a obrigação moral do trabalho não desaparece. Pois, o art. 4º do Decreto respondeu esta questão,

O governo da República assegura aos indígenas das suas colónias plena liberdade de escolherem o trabalho que melhor lhes convier, quer de conta própria nas suas terras ou nas que o Governo para isso lhes destina em larga escala em todas as suas colónias, quer por contrato para serviço de outrem, se assim o preferirem, reservando-se porém o direito de os incitar a trabalhar de conta própria, tanto quanto for razoável para melhoria da sua subsistência e condição social, e de fiscalizar e tutelar beneficentemente o seu trabalho em regime de contrato (PORTUGAL, 1928).

A legislação queria agradar a comunidade internacional sobre as exigências recomendadas. Mas resolveu criar uma nova forma discriminatória de definição do indígena, segundo o art. 2º, “[...] são considerados indígenas os indivíduos de raça negra ou dela descendentes que, pela sua ilustração e costumes, se não distingam do comum daquela raça, atribuindo aos governadores de cada província definir em diploma legislativo, as condições que devem caracterizar os indígenas (PORTUGAL, 1928).

Essa denominação serviu-se para alargar o nível de exclusão tanto a nível político quanto social dos africanos em detrimentos dos colonos brancos que não precisavam provar os seus graus de civilização.

Do mesmo modo, o art. 5º deste Decreto, considera o trabalhador indígena os indivíduos que preenchem os requisitos do art. 2º, dentre eles: além de ser indígena, deve prestar o serviço

a outrem, deve possuir um contrato de prestação de serviços. Este artigo tem uma influência direta do art. 5º da Convenção de 25 de setembro de 1926 que tratava sobre a abolição da escravatura.

O código passou a estabelecer a liberdade nos contratos de prestação de serviços aos indígenas, permitindo o trabalho obrigatório ou compelido exclusivamente para serviços públicos de caráter de urgência, mas com direito a remuneração.

No capítulo II, do Código, o Curador Geral e seus agentes continuam a exercer a tutela do Estado para com os trabalhadores indígenas em cada local, sob a superintendência do governador, utilizando o poder de fiscalizador de recrutamento dos trabalhadores e cumprimento dos respectivos contratos (art. 8º). Isto é, deixando ainda os trabalhadores indígenas na mesma situação dos incapazes.

Quanto ao recrutamento, previsto no art. 24, Capítulo III, “o recrutamento de trabalhadores indígenas é sujeito à vigilância e fiscalização dos governadores das colônias, por si e pelas autoridades suas subordinadas, competindo essa vigilância e fiscalização [...]”. De acordo com Martinez,

A lei permite o recrutamento e aqui é que se encontra, efetivamente, o maior problema do diploma legal: Por que dizemos isto? Porque a lei que pretende cumprir a Convenção de 1926, que proíbe o trabalho compelido, permite que existam sociedades de angariadores, que funcionam, na realidade, como agentes recrutadores, como era antigamente o próprio Governo. Para fazer este recrutamento, embora cercado de toda a fiscalização possível, a lei dá algumas facilidades aos empregadores, e estas facilidades são concedidas e prestadas através dos funcionários do Governo art. 37, que; a) indicam os locais onde a mão-de-obra disponível, por problemas com a agricultura local ou por qualquer outra causa, é abundante; b) não lhe opõe qualquer embaraço na sua ação, a não ser para prevenir abusos; c) aconselham chefes gentílicos e os indígenas a procurar trabalho embora sem lhes impor a obrigação de contratarem com estes recrutadores; d) coíbem boatos e campanhas contra o trabalho honesto dos recrutadores, e e) presta-lhes, em qualquer emergência, todo o auxílio moral e material, que é justo e de uso prestar aos viajantes no interior das colônias. Facilidades que não deveriam existir porque, favorecendo os recrutadores com as benesses acima, as autoridades participam, de uma maneira ou de outra, do processo, o que lhes estava vedado por lei (MARTINEZ, 2008, p. 280).

De certo modo há uma participação indireta da autoridade colonial no processo de recrutamento dos trabalhadores indígenas. A presença das mesmas poderia caracterizar se como uma intimidação ou/e coação no ato.

A mesma lei, no Capítulo IV, art. 87 criou a “caderneta indígena” para “todos os indígenas do sexo masculino, maiores de 18 anos, que residirem nas colônias, são obrigados a munir-se dum livrete ou caderneta pessoal, de identidade e registro do trabalho, [...]” (PORTUGAL, 1928, Art. 87). A caderneta servia como carteira profissional de trabalho, onde

constam os nomes das partes, local de serviço, salário, data da sua duração e anotações sobre o serviço anterior. Apesar disso, a intenção era ter controle de censo populacional para cobranças de impostos. A sua distribuição será gratuita para os indígenas sujeitos a recenseamento para o recolhimento dos impostos (art. 91).

Lembrando que o sistema de "caderneta indígena" foi introduzido a partir do Código do Trabalho dos Indígenas de 1928, que constava os dados pessoais do indígena e seus familiares, incluindo as informações sobre seu rendimento, além de comprovantes anuais referente ao pagamento dos impostos, registro dos contratos de trabalho e das autorizações de residência, respectivamente. Nos anos de 1940, todos os indígenas maiores de 16 anos eram obrigados a pagar impostos, depois de serem recenseados, inclusive os indígenas de sexo feminino que prestavam serviços domésticos. Essa decisão era extensiva aos indígenas entre 14 a 18 anos, que trabalhavam voluntariamente para qualquer que fosse o patrão e também para aqueles que prestavam serviços nas instituições do Estado ou outras a eles ligados.

Havia na época uma sociedade dividida, direitos diferentes ou discriminatórios entre os pretos e brancos, exceto uma minoria de mestiços que gozava de alguns direitos iguais aos brancos. Apesar disso, a intenção era ter controle de censo populacional para cobranças de impostos. A sua distribuição será gratuita para os indígenas sujeitos a recenseamento para recolhimento dos impostos (art. 91).

Por sua vez, o art. 95, disse o seguinte: o governo não intervém nos contratos do trabalho, mas sim, deve assegurar a liberdade para que os indígenas contratarem seus serviços com quem quiser e mantendo o poder de fiscalizar o cumprimento dos contratos, por entender que os indígenas carecem. O art. 97, estabelecia que a celebração dos contratos fosse identificada com apresentação das suas cadernetas, sem qualquer indício que pudesse comprometer as suas contratações.

Quanto ao pagamento de salário, adiantamento e referidos descontos, serão fixados de acordo com a realidade de cada colônia. Os descontos dos impostos são retirados em percentagem mediante as proporções estabelecidas no art. 197. A lei permite aos patrões celebrar os contratos e fazer o adiantamento de uma determinada quantia para os seus interesses. Mas só serão aceitos pelas autoridades competentes (art. 214).

Para os efeitos do Código, passou a ser obrigatório que os patrões prestassem assistência médica aos trabalhadores, prestando lhes pequenas cirurgias nas doenças causadas durante o cumprimento do contrato, cirurgias médicas em caso de acidente de trabalho e as vacinações preventivas contra algumas doenças e alguns tratamentos básicos que podem ser feitos pelo patrão ou enfermeiro, disse nº 1 a 4, do art. 244. Além de outra assistência social que deve ser

prestada aos filhos dos trabalhadores com a idade inferior a sete anos de idade e uma creche para cuidar das crianças durante o período do trabalho das suas mães (art. 286).

Lembrando que continua sendo regulado no Capítulo X deste Código, o trabalho obrigatório e o correcional. Segundo o art. 293 do Decreto de 1928, “entende-se por trabalho obrigatório, forçado ou compelido todo aquele que algum indígena for coagido a prestar, por ameaças ou violências de quem lho impuser, ou por simples iniciativa das autoridades públicas”. Não admite o trabalho obrigatório para fins particulares, mas excepcionalmente aceitos para fins públicos em casos de caráter de urgência e especiais, nas condições estabelecidas pela lei, diz o parágrafo único do art. 293. Essa medida é da competência exclusivamente do governo da metrópole para decretar este tipo de serviço obrigatório nas áreas da proximidade do indígena e muitas vezes com as interferências dos chefes indígenas, com a remuneração ou auxiliado nos termos da lei (art. 295 e 297). De acordo com o art. 296, era permitido trabalho obrigatório para fins públicos, nas seguintes condições:

- 1.º Quando para a execução de trabalhos públicos, do Governo ou municípios, não seja possível, em virtude da urgência, ou de outro motivo razoável, obter o número de trabalhadores indígenas voluntários que forem precisos;
- 2.º Quando tenha de acudir-se a casos de força maior ou calamidade pública, tais como incêndios, inundações, estragos produzidos por temporais ou cataclismos, invasões de gafanhotos ou outros animais nocivos e epidemias;
- 3.º Quando se trate de serviço de:
  - a) Limpeza e saneamento das povoações ou bairros indígenas e sua periferia, e dos currais de gado ou logradouros anexos às mesmas povoações ou bairros;
  - b) Limpeza e conservação de fontes, poços, cacimbas e outros reservatórios de água destinados a uso das populações indígenas ou dos seus gados;
  - c) Limpeza de caminhos entre povoações indígenas desde que tais caminhos não sejam principalmente utilizados para o trânsito de veículos, de motor ou de tração animal, ao serviço dos colonos ou do Governo;
  - d) Perseguição e extermínio de animais nocivos à saúde e vida dos indígenas ou dos seus gados, ou às suas culturas e preserva de colheitas;
  - e) Cultura de certas áreas de terreno de reserva indígena em locais próximos das suas povoações, cujo produto reverta exclusivamente em favor daqueles que as cultivarem, ou, segundo os seus usos e costumes, em benefício de determinada comunidade indígena (PORTUGAL, 1928).

Vale asseverar que há uma contraditória na redação do art. 300 em relação a liberdade contratual, que

Não se considera como imposição de trabalho obrigatório qualquer acto praticado pelas autoridades ou funcionários públicos para obrigar os indígenas a tomar ou retomar o trabalho para que se hajam voluntariamente contratado, quando, sem causa justa reconhecida pelo curador [...] (PORTUGAL, 1928).

Nota-se que o princípio da liberdade contratual foi violado, uma vez que era possível

que autoridade imponha que o indígena retome o trabalho no qual era obrigado, no caso de haver abandonado o mesmo. De acordo com o art. 302 do Decreto nº 16.199, “Trabalho correcional é aquele a que o indígena pode ser condenado pelos tribunais competentes quando cometer crime, previsto e punido pelas leis gerais, ou qualquer infração às disposições deste Código pela qual lhe caiba a aplicação desta pena” (PORTUGAL, 1928).

Questiona Martinez (2008, p. 283, grifo do autor) “Por que quebrado o princípio? Porque esta é uma falta disciplinar, trabalhista, que deve ser punida como tal. Se um trabalhador deixa o trabalho, voluntariamente, deixa de cumprir o contrato e dá causa à rescisão do mesmo e a sanção aplicável deve ser a ‘trabalhista’”. O art. 351 do Código amenizou um pouco esta questão de imposição, admitindo a possibilidade de uma indenização dos valores gastos na contratação ao recrutador, assim como ao patrão. O trabalhador indígena que descumprir, será condenado e terá como pena o trabalho correcional de até 180 (cento e oitenta) dias.

Outra forma de resolver o problema poderia ser a rescisão do contrato, contudo a lei vedou essa liberdade ao trabalhador, caso acontecer, será considerado abandono voluntário e o curador emitia um mandato de captura aos trabalhadores, guardando-lhes num lugar para esperar o julgamento (art. 353). Franco (2009, p. 60) lembra que na Guiné eram aplicados trabalhos compulsórios, principalmente para aqueles que não cumpriam com a obrigação de pagar o imposto braçal.

As autoridades administrativas detinham um conjunto de aparato legal que impõe o indígena os trabalhos obrigatórios, dentre quais: na construção civil, na construção de estradas e pontes, sobretudo, a produção agrícola e outros para a exportação. Também impunha o pagamento de impostos de palhota, que era uma espécie de tributação.

Nos termos do art. 372 deste Código, o tipo de processo é sumário para julgar as infrações. O infrator pode ser apresentado de imediato para o julgamento sumário ou também dentro de 48 horas depois, art. 381. Era gratuita as custas processuais para os indígenas. O teor do processo seguia a mesma forma da lei anterior.

Importante ressaltar que, diante dessas condições, não existia quase o cumprimento do princípio da liberdade contratual para os trabalhadores indígena nas antigas colônias portuguesas em África.

O Código do Trabalho de Indígena de 1928, que permaneceu em vigor até nos finais dos anos de 1961, teve suas mudanças devido às denúncias ou/e exigências internacionais e início das lutas pelas independências africanas, sobretudo, os interesses geopolíticos, o que levou o governo Português abolir o Estatuto Indigenato nas Colônias, proferindo uma declaração que todos os indígenas passam a ser cidadãos portugueses. Até 1961, antes da entrada em vigor do

novo código, a maioria dos trabalhadores na colônia portuguesa de África eram considerados rurais (praticavam agricultura), não tinham a liberdade de negociar os seus contratos de trabalho e boa parte dos trabalhadores era coagida a prestar trabalho forçado.

A revogação do Estatuto Indígena em 6 de setembro de 1961 e o Código do Trabalho Indígena de 1928 em 27 de abril de 1962, foi justamente com a promulgação do Código do Trabalho Rural de 1962, contudo, já não havia oficialmente indígenas, devido ao decreto que passou a considerá-los como cidadãos portugueses.

A revogação destes diplomas pelo governo português era justamente para atender as exigências da comunidade internacional, principalmente a Organização Internacional do Trabalho.

### 3.6 CÓDIGO DO TRABALHO RURAL DE 1962

A denominação deste código deixa estranheza para qualquer um, uma vez que o processo de assimilação atingia um padrão considerável. Portanto, não havia necessidade dessa diferenciação.

De acordo com Cahen (2013, p. 151, grifo do autor),

[...] o Código do Trabalho Rural já não era um código de trabalho forçado, tentou-se, todavia, manter a barreira estanque entre os dois mundos sociais, o da “nação” (portuguesa) dentro da lei geral (para uma pequeníssima parte da população) e o dos – a partir de então – autóctones, dentro de uma lei específica (para a esmagadora maioria da população).

Isto é, os cidadãos, assimilados e não assimilados, todos eram considerados rurais pela terminologia usada neste Código, exceto os cidadãos portugueses regidos pela lei em vigor em Portugal.

Este Código foi aprovado pelo Decreto nº 44.309 de 27 de abril de 1962, iniciando um contexto de reformas no início da década de 60 do século XX, após o regime de ditadura militar em Portugal.

Ao longo das décadas, as legislações de trabalho foram sempre objeto de muitas críticas ao regime colonial. Essas críticas foram reconhecidas por Adriano Moreira, da existência da prática do trabalho forçado. Desse modo, foi legislado o Código do Trabalho Rural (CTR), onde todos os trabalhadores passaram a ser regulados pela mesma lei.

Assim, era abolição de todos os tipos de trabalhos forçados, que na teoria, desvinculada na legislação laboral todo tipo de prática étnico-racial que diferenciava os assimilados e não



assimilados, que foram extintos nas legislações oficiais do império, ou seja, não admitia qualquer tipo de sanções penais. A mesma lei veda a intervenção das autoridades na formulação do contrato de trabalho.

Além disso, o novo Código optou pela seguinte forma: garantia a livre escolha de trabalho, eliminando a cultura obrigatória. Ainda criou as políticas de serviços públicos de emprego e capacitação nas formações profissionalizantes. Instituiu a igualdade salarial, férias pagas, assistência médica e a proteção à maternidade. Proibiu a desigualdade salarial. Isto quer dizer, o salário deve ser igual para todos, sem a distinção da cor, raça ou sexo.

Ainda criou a inspeção do trabalho e os tribunais específicos, através do Decreto nº 44310, de 27 de abril de 1962 para resolver problemas trabalhistas. Mais tarde, aprovou o Código de Processo do Trabalho, pelo Decreto nº 45497, de 30 de dezembro de 1963. O legislador entendeu que a forma de trabalho teve avanços e se encontrava numa fase moderna, assim também como a exploração de mão de obra estava em evolução.

A essa altura, consideram que já não havia oficialmente indígenas nas colônias e os decretos revogados permitiram que o Direito Tradicional passasse a integrar-se dentro do Direito Português. De acordo com o nº 2 do Decreto n.º 44309, “são iguais para todo o território nacional e para todas as pessoas as regras gerais que disciplinam o direito do trabalho, cujo acento fundamental está na Constituição Política da República Portuguesa e no Estatuto do Trabalho Nacional [...]” (PORTUGAL, 1962, p. 579). Adriano José Alves Moreira, então Ministro do Ultramar, tomou a medida de promulgar o Código do Trabalho Rural, considerado na época um dos mais avançados que atendia a exigência da Comunidade Internacional. Seria uma forma de estabelecer a igualdade na colônia e a justiça social. De mesmo modo, as autoridades coloniais passaram a aplicar os princípios consagrados no Código, que, no seu preâmbulo, transcreve o seguinte:

[...] é afastada qualquer distinção entre grupos étnicos ou culturais passando todos os trabalhadores, qualquer que seja a sua filiação cultural, a regular-se pela mesma lei; não é admitida nenhuma forma de trabalho compelido; não se prevêem sanções penas por falta de cumprimento do contrato de trabalho; não existe qualquer tutela paternalista dos trabalhadores; não é permitido o angariamento de trabalhadores com intervenção dos ou facilidades das autoridades; não há qualquer intervenção da autoridade na formação dos contratos de trabalho; não se admite qualquer diferenciação de tratamento entre homens e mulheres nas relações do trabalho, salvo os especiais direitos reconhecidos àquelas por imposição da sua natureza. Espera-se que, garantida assim a liberdade de trabalho e a sua justa remuneração, asseguradas as melhores condições possíveis de trabalho e segurança social, a mão-de-obra aflua espontaneamente, a economia prospere, o rendimento nacional aumente, e haja inteira confiança e harmonia entre patrões e trabalhadores. Ao Estado compete orientar, corrigir, defender a lei e assegurar a justiça igual para todos (PORTUGAL, 1962, p. 581).

Não obstante, a pressão dentro do continente africano e da OIT resultante desta mudança, que alargou a evolução de alguns direitos para combater a desigualdade. Diante do cenário, a situação de trabalho forçado continua confusa durante alguns anos. Sendo que, os salários dos africanos eram baixos em relação a sua produção, ou seja, a autoridade portuguesa manteve o poder autoritário e desigual para remunerar os trabalhadores. Essas mudanças sobre a legislação do trabalho na Guiné, que se consolidaram com os princípios da OIT, era só uma enganação de Portugal para poder eternizar o seu modo de exploração.

Com isso, em 1962, o CTR enquadra legalmente no seu art. 3º, nº 1, “Consideram-se trabalhadores rurais os trabalhadores manuais sem ofício definido ocupados em atividades ligadas à exploração agrícola de terra e recolha dos produtos ou destinadas a tornar possível ou a assegurar aquela exploração” (PORTUGAL, 1962). Sempre que não haja regulamentação específica aplicável, são equiparados aos trabalhadores rurais, aqueles cujo serviço que se restrinja à simples prestação de mão-de-obra, que não seja um serviço de categorias de empregados/operários qualificados. Eram distinguidos nos termos do art. 4º, nº 1, os trabalhadores rurais em efetivos e eventuais:

2. São trabalhadores efectivos os contratados por prazo igual ou superior a seis meses, bem como os que tenham prestado à mesma empresa mais de seis meses de trabalho contínuo e os que não tenham a sua residência habitual nas proximidades de local de trabalho.
3. São trabalhadores eventuais os que são contratados ao dia, à semana ou ao mês, sem carácter de continuidade e que tenham a sua residência habitual nas proximidades do local de trabalho.
4. Não são considerados trabalhadores efectivos os contratados em substituição de outros, qualquer que seja o tempo de prestação de trabalho. Porém, decorrido o prazo de seis meses, adquirem os direitos e regalias que o presente código assegura áqueles, continuando todavia o contrato a ser a prazo, caducando logo que o substituído regresse ao serviço, se tiver sido identificado no contrato do substituto, indicando-se o motivo da suspensão (PORTUGAL, 1962).

Vale ressaltar que nas leis anteriores sobre o direito ao trabalho, praticamente eram recrutados sob a imposição das autoridades administrativas, ou seja, os contratos eram feitos sem consentimento do indígena. A partir do novo Código, os trabalhadores recrutados para prestação de serviço por terceiros, eram obrigados a fazer um contrato escrito (CTR, art. 13). Em linhas gerais, este CTR estabelece as medidas da liberdade contratual previstas no capítulo II.

Com isso, os trabalhadores eventuais são dispensados de realizar o contrato escrito no ato de recrutamento, por não haver uma intermediação. Normalmente, são trabalhadores que dependem diretamente do salário em troca do seu serviço.

Ademais, foi este código que implementou a política salarial por níveis iguais e as condições gerais do trabalho nas empresas, proibindo as diferenças de salário ao sexo, a crença do trabalhador, filiação profissional e fatores de natureza étnica. Mas sim, o salário deve atender a necessidade da família e sua condição de vida (CTR, art. 69, nº 1 e 2). No contrato deve especificar “a quantia certa em dinheiro que o trabalhador receberá por cada fracção do tempo da duração do contrato (por mês, por semana ou por dia)” (art. 77, nº 1, al. a) e a soma da quantia descontada “ao géneros ou alimentação” e “ao vestuário”, “não pode exceder metade da importância total do salário”. No que refere ao salário, o trabalhador pode pedir o pagamento integral em dinheiro para arcar as suas despesas, desde alimentação, vestuário e alojamento (art. 77, nº 1, al. b), c), nº 2 e art. 80, ambos do CTR).

Já quanto à duração da jornada de trabalho, o art. 90, nº 1 do CTR, estabelece em princípio que a duração máxima seja de 48h (quarenta e oito horas) para cada semana de trabalho. Significa que a soma corresponde às 8h (oito horas) diárias (art. 93 do CTR) e as horas não podem ser superiores ao que a lei prevê, salvo nas situações legalmente autorizadas pela lei. Do mesmo modo, poderá haver uma necessidade excepcionalmente de alargar o período do trabalho, se ocorrer algumas situações extraordinárias de serviço, mediante autorização da Inspeção do Trabalho, disse o art. 92 de CTR.

O próprio Código propôs o descanso semanal, nos termos dos art. 96, nº 1, 2 e art. 97, do CTR, os trabalhadores têm direito a descanso mínimo de 24 horas consecutivas, em cada semana. Este dia de descanso se concederá sempre aos dias domingos e os dias de férias são igualados aos dias de descanso semanal.

E, com relação ao regime de férias, “os trabalhadores efectivos, quando a duração dos respectivos contratos de trabalho seja superior a doze meses, têm direito a gozar duas semanas de férias, relativamente a cada período de doze meses de trabalho, decorrido o primeiro ano”, art. 98, nº 1, do CTR (PORTUGAL, 1962). Estes dias deverão ser gozados dentro do ano civil a que se respeitam (art. 99, nº 1, do CTR). Provavelmente, Portugal não ratificou algumas Convenções da OIT na época.

O título VI trata da higiene do trabalho, prevenção de acidentes e bem-estar dos trabalhadores. Quanto ao bem-estar dos trabalhadores, o art. 191 determina que as empresas empregarem todos os esforços e tomar as medidas aconselháveis para:

- a) desenvolver entre os trabalhadores a higiene individual, nomeadamente facultando-lhes a utilização de instalações sanitárias e de balneários;
- b) combater o alcoolismo, a tuberculose, as doenças venéreas e a prática de jogos de azar;

- c) desenvolver a força de jogos e a saúde dos trabalhadores pela prática de desportos que lhes permitam a livre expansão das suas forças e os dotem de novas qualidades de iniciativa e de emulação;
- d) desenvolver o ensino profissional e geral, quer instituindo escolas e outras organizações para uso dos seus trabalhadores, quer facultando-lhes a frequência de escolas oficiais (PORTUGAL, 1962).

Além disso, as empresas evidenciaram esforços para aplicação de medidas que não prejudiquem a saúde física e moral dos trabalhadores, principalmente, nas suas horas de lazer, os descansos semanais e as férias (art. 192, do CTR).

No que tange às disposições sociais, ou seja, previdência social previsto no Título VII, do capítulo I, trata-se de algumas situações, tais como: obrigação de indenizações para garantir riscos, caso houver alguma eventualidade. O capítulo, no seu todo, não prevê subsídio no caso de desemprego, invalidez ou aposentadoria, quando o trabalhador atingir a velhice.

Lembrando que na época as previdências sociais nas províncias previam somente o direito de apoio à proteção da maternidade (antes, durante e pós-parto); de mão de obra rural para trabalhadores efetivos, em caso houver doença; indenização das empresas em casos de acidentes de trabalho e de doenças de profissionais (art. 223, 231, 232, do CTR). A dispensa ou assistência à maternidade “poderá ser elevada até três meses, mediante parecer médico assistente, devidamente comprovado, mas nesse caso a trabalhadora só terá direito a metade do salário normal, pelo período excedente aos primeiros 30 dias, ressalvadas as disposições aplicáveis da legislação sobre previdência”, art. 224, nº 2, do CTR (PORTUGAL, 1962).

Já no art. 208, do CTR trata-se de assistência médica em geral, que é um dos direitos fundamentais ao trabalhador de receber “assistência médica que lhe será prestada gratuitamente pela empresa”. As assistências médicas referidas são:

- a) Os cuidados de médicos de clinicas geral e especialistas, incluídas as visitas domiciliárias;
- b) Os serviços de enfermeiros, tanto ao domicilio, como em hospital ou posto médico;
- c) O fornecimento de produtos farmacêuticos essenciais;
- d) A hospitalização, quando necessária;
- e) Eventualmente, a manutenção de um hospital ou posto de médico (PORTUGAL, 1962).

Ainda serão abrangidos a assistência aos familiares dos trabalhadores, que vivam no mesmo teto ou da sua companhia.

Quanto às questões de conflito que poderão ocorrer no âmbito do trabalho, serão julgados pelos tribunais competentes. Ainda poderão os juízes exercer as “funções conciliatórias e arbitrárias nos conflitos entre empresas e trabalhadores” e também as partes

serão assistidas junto dos tribunais pelo Ministério Público (art. 289 e 290, do CTR).

Apesar da abolição do Estatuto Indigenato, o Código do Trabalho Rural, não introduz nada de novo em relação aos direitos de sindicalização dos trabalhadores rurais. Portanto, esse impedimento de reivindicação condiciona os trabalhadores a procurar outra forma de negociação fora da lei. Na tentativa de reivindicação de aumento de salário e melhores condições de trabalho, os trabalhadores de Porto de Bissau da antiga Guiné Portuguesa foram respondidos a tiros pela autoridade portuguesa, no dia 03 de agosto de 1959, causando mortos e feridos. O ocorrido foi denominado de “massacre do Pindjiguiti”.

Finalmente, a administração portuguesa intensificou as mudanças, principalmente nas relações de trabalho, entre 1961 a 1973, período da independência da Guiné-Bissau. Na mesma sequência, aumentou-se o crescimento nas produções, o que, infelizmente, não supriu os erros cometidos no passado.

#### 4 DIREITO DO TRABALHO NA REPÚBLICA DE GUINÉ-BISSAU

A regulação do direito do trabalho em Guiné-Bissau foi iniciada aquando do seu contexto histórico de colônia ultramarina portuguesa. Com isso, todas as leis foram produzidas a partir de Portugal e Moçambique para a sua aplicação nas colônias. Neste aspecto, o direito laboral institucionalizado na Guiné era o trabalho forçado, ou seja, trabalho escravo durante o século XIX. Essa realidade não estava em conformidade com a realidade do Direito do Trabalho que vigorava em Portugal.

De salientar que a OIT, preocupada com a situação do trabalho vivido nas colônias portuguesas em África, busca uma regulamentação de trabalho adequada, onde estabelece séries de convenções. Mas preferimos destacar as seguintes convenções: convenção nº 28, de junho de 1928, relativo ao trabalho obrigatório; convenção nº 29, de 28 de junho 1930, que restringe o trabalho forçado e as formas que obrigam a contratação de trabalhadores indígenas e a convenção de 20 de junho de 1936, relativa a forma de recrutamento de indígena e o seu patrão, que estabelecia aplicação de sanções penais.

Após a última Convenção, a autoridade portuguesa, emitiu o Decreto nº 43.039, de 30 de junho de 1960 que aboliu as sanções penais pela quebra de contratos de trabalho por parte dos trabalhadores indígenas. A OIT desempenhou um papel de extrema importância na busca de um trabalho decente e justo que dignifica o trabalhador nas antigas colônias portuguesas e vem exercendo o mesmo papel até hoje na Guiné. Mesmo assim, eram notáveis resquícios da existência do trabalho forçado nas seguintes províncias ultramarinas: Angola, Moçambique e Guiné-Bissau. Na altura, foram feitas algumas denúncias sobre violações de direitos de indígenas.

Segundo Rodrigues (2012, p. 190), em junho de 1961, foi criada uma Comissão de Inquérito contra Portugal sobre a existência de trabalho forçado nas antigas colônias portuguesas em África, tendo em conta a queixa apresentada pelo Gana. Isso gerou tensão entre a OIT e Portugal. Essa organização, por sua vez, fez várias exigências ao Estado português para que cumpra com as leis internacionais, principalmente do direito do trabalho.

Lembrando que o período que ocorreu a transição de trabalho forçado para trabalho livre ou assalariado foi em 1962 aquando da revogação do Estatuto do Indigenato.

Vale ressaltar que a Constituição de 1973 não fez uma revogação expressa das leis anteriores aplicadas na Guiné colônia e nem se distanciou do setor econômico. Contudo, o primeiro ato constitucional do governo (Conselho de Estado-CE e Conselho dos Comissários de Estado-CCE) foi aprovação da Lei nº 1/73, segundo a qual a legislação portuguesa em vigor

à data da proclamação do Estado da Guiné-Bissau “mantém a sua vigência em tudo o que não for contrário à soberania nacional, à Constituição da República, às suas leis ordinárias e aos princípios e objetivos do PAIGC” (NOVAIS, 1996, p. 90). Durante este período de transição política, foram aproveitadas parcialmente algumas leis, tendo em conta o vazio jurídico encontrado na época.

Neste aspecto, no âmbito de *juslaboral* foram aproveitadas as seguintes leis infraconstitucionais: o Código do Trabalho Rural de 1962, aprovado pelo Decreto nº 44.309 de 27 de abril de 1962, o Código do Processo do Trabalho (CPT) de 1963, aprovado pelo Decreto nº 45.497, de 30 de dezembro de 1963, que entrou em vigor no dia 1 de setembro de 1970, ainda em vigor e o Estatuto do Funcionalismo Ultramarino (EFU), aprovado pelo Decreto nº 40.707, de 31 de julho de 1956 e revisado pelo Decreto nº 46.982, de 27 de abril de 1966 (EFU), revogado depois de algumas décadas. Podemos concluir que a Constituição de 1973 era omissa em relação ao direito do trabalho.

Com a aprovação da primeira Lei Geral do Trabalho, a Lei nº 2/86, de 05 de abril de 1986, foi revogada a legislação trabalhista colonial portuguesa herdada e elimina a prática discriminatória nas relações laborais que vigoravam. Essa modernização do Direito do Trabalho, não obstante, teve grandes sucessos de sua aplicabilidade, tendo em conta a situação do país.

A Guiné-Bissau, através do seu governo, “iniciou um processo de progresso econômico, focado nas indústrias de base de pequeno porte” (SUCUMA, 2018, p. 61). Neste período havia pequenas fábricas, que indicavam o caminho para a industrialização, entre elas: fábrica de compota (polpa) de Bolama, leite blufu (leite em líquido) de Bissau, óleo de palma (óleo de dendê) de Bubaque, óleo de amendoim (mancara) de Ilhéu do Rei, fábrica de confecções de roupas Bambi em Bissau, montadoras da Citroen e da Volvo, ambas em Bissau.

O Estado Novo desempenhou um papel importante nos primeiros anos da sua independência e obteve os resultados positivos com objetivo de inverter a realidade cruel vivida durante o regime colonial, com a intenção de promover ou criar os postos de trabalho. Contudo, essa dinâmica não durou por muito tempo, tendo em conta o golpe de estado de 1980, que politicamente refletiu diretamente no desenvolvimento do país, reavivando a injustiça social.

A revisão Constitucional que ocorreu nos anos 90, através da Lei Constitucional nº 1/91, de 09 de maio, e a Lei constitucional nº 2/91, de 06 de dezembro, fizeram com que a República da Guiné-Bissau passasse a ser um Estado Democrático de Direito.

Com a mudança do regime político, a União Nacional dos Trabalhadores da Guiné (UNTG), a única central sindical na altura, deixou de ser do Estado, ou seja, desvinculou-se do

partido PAIGC. Desse modo, foram constituídos novos sindicatos dos trabalhadores nos anos de 1990 e a Confederação Geral dos Sindicatos Independentes da Guiné-Bissau (CGSI-GB) criada em 2000.

Depois de 35 anos da vigência da primeira Lei Geral do Trabalho, a Lei nº 2/86, de 05 de abril, foi revogada pelo novo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei nº 7/2022, de 19 de julho.

O novo código trouxe muitas mudanças de paradigmas no contexto de *juslaboral* de Guiné-Bissau, mas também substituiu uma lei ultrapassada com o tempo, ou seja, que já não se acompanhava com a realidade atual de direito do trabalho no mundo contemporâneo.

#### 4.1 DIREITO DO TRABALHO NAS CONSTITUIÇÕES DA REPÚBLICA DA GUINÉ BISSAU

Após um vasto período de aplicação de Direito do Trabalho Colonial na Guiné-Bissau, interessa-nos somente abordar assuntos laborais nas Constituições de 1973, 1984 e 1996.

A primeira Constituição da República da Guiné-Bissau (CRGB) de 1973 criou poucas expectativas em relação ao direito laboral moderno, tendo em conta a influência da antiga União Soviética ou do sistema socialista. Destacamos os objetivos que o legislador guineense estabeleceu no art. 3º da Constituição de 1973:

O Estado fixa-se como objetivo a libertação total da Guiné e Cabo Verde do colonialismo, a sua unificação num Estado, de acordo com a vontade popular, e a edificação de uma sociedade que crie as condições políticas, económicas e culturais necessárias à liquidação da exploração do homem pelo homem e de todas as formas de sujeição da pessoa humana a interesses degradantes em proveito de indivíduos, de grupos ou de classes (GUINÉ-BISSAU, 1973).

A maior preocupação do órgão legislador do texto constitucional era a consolidação da independência, controle da administração pública e o domínio do poder político e militar. Os restantes dos direitos eram deixados para o plano secundário.

Ainda foi estabelecido, nos termos do art. 5º que “A realização dos objectivos fixados exige uma mobilização completa das massas populares e a sua larga participação na elaboração da política do Estado. O Partido estimula a criação e o desenvolvimento de organizações de massa democráticas” (GUINÉ-BISSAU, 1973). O PAIGC (Partido Africano da Independência da Guiné e Cabo Verde) encoraja os trabalhadores a organizarem de forma coletiva a produção, orienta e apoia o desenvolvimento. Aliás, o Estado e a sociedade guineense eram dirigidos pelo partido. A criação de condições de produção era da vontade do Partido/Estado.



Ademais, as políticas públicas ou massa trabalhadora era decidida pelo o partido. O trabalho, por sua vez, era um direito e dever para todos. Por isso, cada cidadão tinha direito de escolher da sua livre vontade sua forma de produzir de acordo com a sua capacidade e obter o seu ganho equivalente ao seu trabalho. Essa Constituição era fortemente intervencionista no setor econômico e social.

Já na Constituição de 1984, promulgada depois duma ruptura constitucional provocada por um golpe de Estado em 1980, registrou um pequeno avanço significativo na história do direito laboral guineense. O Título I – Princípios Fundamentais – Da natureza e Fundamentos do Estado, que no seu art. 11º trata-se sobre a organização econômica e social de seguinte maneira:

1 – A organização econômica e social da Guiné-Bissau assenta nos princípios da economia do mercado, da subordinação do poder econômico ao poder político e da coexistência das propriedades pública, cooperativa e privada.

2 – A organização econômica e social da República da Guiné-Bissau tem como objectivo a promoção contínua do bem-estar do povo e a eliminação de todas as formas de sujeição da pessoa humana a interesses degradantes, em proveito de indivíduos, de grupos ou de classes (GUINÉ-BISSAU, 1984).

Aqui percebemos que o legislador seguiu quase a mesma linha da Constituição anterior, centralizando as atividades econômicas e sua forma de produção. Dentro desses limites constitucionais, não havia a garantia à liberdade econômica. Para Leite (1997, p. 18), a subversão da ordem constitucional pela força poderia ser um dos motivos que levou esta Constituição a manter os princípios de intervenção do Estado na ordem econômica e social.

E, respondendo a necessidade e a realidade, foi aprovada a primeira Lei Geral do Trabalho nº 2/1986, de 05 de abril da Guiné-Bissau. Tendo em conta, a evolução e as mudanças progressivas impulsionadas pelos regimes democráticos, que fizeram com que a Guiné-Bissau fizesse algumas revisões pontuais na Constituição de 1984 e demais leis, permitindo uma inclusão mais justa do homem na sociedade, mediante o processo mais participativo para todos os cidadãos.

A Constituição de 1996 mantém o mesmo sistema base da Constituição de 1984, ou seja, a atual Constituição não é uma Constituição nova, mas sim, uma Constituição revisada com alguns ajustes para adequar os modelos democráticos. Contudo foi considerada a mais importante na história da democracia guineense, porque encerra o período do partido único inspirado pelo modelo soviético-cubano-marxista, que impulsionou a abertura democrática no país, conseqüentemente com a implementação do regime de Estado Democrático de Direito.

A atual Constituição (1996) foi o resultado das seguintes revisões constitucionais: a

primeira revisão constitucional, introduziu o multipartidarismo político e a segunda foi a criação da figura do primeiro Ministro (chefe do executivo/governo), ambas foram feitas em 1991.

A terceira revisão que aconteceu em 1993, adotou a separação dos poderes entre órgãos da soberania e reconhecimentos dos direitos fundamentais aos cidadãos. Embora a constituição centraliza vários poderes ao presidente da república, entre quais dissolução da Assembleia Nacional Popular e demissão do governo em caso de grave política que ponha em causa o normal funcionamento das instituições.

Uma outra revisão foi feita em 1995, justamente para a criação de autarquias e poderes locais e em 1996, foi a última revisão que mudou o sistema de economia do mercado, permitindo a adesão da Guiné-Bissau à zona monetária da Comunidade Financeira Africana (CFA)

Lembrando que a liberalização das atividades econômicas foi no final dos anos 80, baseando-se na economia do mercado centralizada e planificada. Neste texto constitucional, de fato constam dispositivos que adequam as legislações infraconstitucionais. Apesar de demonstrar alguns defeitos, não deixa de espelhar um pouco dos direitos sociais. De acordo com Leite (1997, p. 18), mostra que a Constituição de 1996 é considerada uma das mais avançadas na história da Guiné-Bissau. Foi aquela que declarou o trabalho como direito fundamental e assegura aos trabalhadores liberdades e garantias. Para esta Constituição os trabalhadores deixaram de ser simples pessoas passivas de qualquer organização ou empresa. A lei garante ainda que a dignidade e a liberdade dos trabalhadores não poderão ser substituídas em detrimento do poder patronal, ou seja, deverão ser exercidos dentro dos perímetros fixados pela Constituição.

Para além dos direitos dos trabalhadores, a Constituição consagra outros direitos, como direitos humanos e dos cidadãos. Contudo, existem outros problemas relacionados principalmente no campo laboral ligados ao comportamento do próprio homem, que exige soluções em termos jurídicos. Por isso que a dignidade de qualquer ser humano não pode ser violentada, mas sim, tem que ser valorizada. De igual modo refere o art. 3º da Constituição de 1996, no Título I – Princípios Fundamentais – Da natureza e Fundamentos do Estado, “A República da Guiné-Bissau é um Estado de democracia constitucionalmente instituída, fundado na unidade nacional e na efectiva participação popular no desempenho, controlo e direcção das actividades públicas, e orientada para a construção de uma sociedade livre e justa.” Assim também foi realçado no preâmbulo da Constituição, “O PAIGC, [...] lançava as bases de construção de uma sociedade livre, democrática e de justiça social em cada país” (GUINÉ-

BISSAU, 1996). Essa unidade nacional tratava da Guiné e Cabo Verde.

Fazendo referência a Constituição Brasileira de 1988, Marques (2007, p. 116) realça o trabalho humano, como fundamento da República, tal como a ordem econômica e social, não há como interpretá-los sem basear no trabalho humano nas diversas formas. Disse ainda que a força impulsionadora do crescimento social e econômico é resultado do trabalho humano. Estes princípios asseguram livre exercício de qualquer que seja profissão ou ofício a todos, mas observando sempre a substância essencial dos direitos fundamentais.

Tendo o trabalho considerado pelos princípios fundamentais da natureza do Estado guineense, como instrumento importantíssimo na alavanca da justiça social. É necessário tecer os aspectos dos direitos fundamentais a partir do título II das Constituições acima mencionadas, no sentido de inteirar melhor o conteúdo do direito fundamental ao trabalho.

#### 4.1.1 Direitos Fundamentais do Trabalho nas Constituições da Guiné-Bissau

Na Constituição da República da Guiné-Bissau, o direito fundamental ao trabalho integra o Título II, dos Direitos, Liberdades, Garantias e Deveres Fundamentais. E, para Delgado (2015, p. 19) a regulamentação jurídica de qualquer natureza de trabalho que dignifique o ser humano, enquanto *homo fabor*, que garanta o lugar para a edificação de sua identidade social, será considerado no aspecto do Estado Democrático de Direito. Descartando a possibilidade de interferência do Estado como desestabilizar o valor do trabalho digno. A regulamentação de todo tipo de trabalho requer um conjunto de análises que possa contribuir para o seu desenvolvimento dentro de padrão do mundo contemporâneo. Para isso, o trabalho deve ser entendido de modo mais amplo e integrado nos Estados contemporâneos. Para Delgado (2015, p. 27), “[...] o Direito do Trabalho permite a existência formalizada do direito fundamental ao trabalho digno, verdadeira essência do homem. É exatamente para proteger essa faceta do ser humano que o Direito do Trabalho tutela a relação de emprego”. Quer dizer, o direito ao trabalho é fundamental na vida do homem, quanto prestá-lo dignamente. Ele também é capaz de dignificá-lo e honrá-lo enquanto homem.

Já Canotilho (2004, p. 158), afirma que o estudo da disciplina jurídico-constitucional referente ao Título II, dos Direitos, Liberdades, Garantias e Deveres Fundamentais, não dispensa como base a teoria das normas.

Com isso, a maioria dos autores clássicos defendem a positivação dos direitos fundamentais na Constituição como essencial ao próprio modelo de Estado Democrático de Direito.

Neste sentido, Delgado e Delgado (2012, p. 41) conceituam o Estado Democrático de Direito como aquele que consubstancia o padrão contemporâneo do constitucionalismo, ou seja, tem como suporte “o processo de transformação política, cultural e jurídica que ocorreu a partir dos finais da Segunda Guerra Mundial”, tendo o direito fundamental como base ocidental. Esse marco/padrão foi destacado de forma implícita nas Constituições da Guiné-Bissau.

Começando pela CRGB/1973, no seu Capítulo II, dos Direitos, Liberdades, Garantias e Deveres Fundamentais, trouxe o seguinte:

Art. 11º O Estado, de acordo com os princípios fundamentais da Declaração Universal dos Direitos do Homem e com os objectivos revolucionários e democráticos da presente Constituição, garante direitos fundamentais, cuja realização visa a formação da personalidade e o desenvolvimento da sociedade. O Estado cria as condições políticas, económicas e culturais necessárias para que os cidadãos possam gozar efectivamente dos seus direitos e cumprir integralmente as suas obrigações.

Art. 14º O Estado considera o trabalho e a instrução como direitos e deveres fundamentais de todos os cidadãos. Desenvolvendo uma economia nacional, ele criará progressivamente as condições necessárias à sua realização.

Art. 16º O homem e a mulher são iguais em direitos na família, no trabalho e nas actividades públicas (GUINÉ-BISSAU, 1973).

Isto é, o Estado compromete em garantir os direitos fundamentais de acordo os princípios fundamentais da Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) e criar as condições políticas, económicas e culturais e assegurar o direito ao trabalho para todos. Foi assim que a Constituição de 1973 contemplou alguns dispositivos em matéria laboral. Apesar de tudo, os direitos fundamentais garantidos na Constituição, não tiveram reflexos positivos, tendo em conta o regime autoritário do partido único na época.

Já na CRGB/1984, Título II, dos Direitos, Liberdades, Garantias e Deveres Fundamentais, foram disciplinados os seguintes direitos:

Art. 24º Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, sem distinção de raça, sexo, nível social, intelectual ou cultural, crença religiosa ou convicção filosófica.

Art. 25º O homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural (GUINÉ-BISSAU, 1984).

Desse modo, as mudanças trazidas pela Constituição foram estendidas às matérias de direito do trabalho a partir dos arts. 45 a 47, sendo que os mesmos artigos sofreram poucas alterações na atual Constituição, mas preferimos abordá-los adiante.

Com isso, a revisão constitucional mantém o mesmo rol de direitos que integra o Título II, reconhecendo o direito do trabalho que havia na anterior Constituição. E, relativamente ao direito do trabalho, a Constituição de 1984 e a revisão constitucional de 1996, trouxeram

algumas garantias, contudo um pouco restritas ou implícitas. Ou seja, não provocaram grandes alterações na área laboral, principalmente nos artigos que debruçam sobre o direito do trabalho. Aliás, a atual Constituição da Guiné-Bissau podia ter feito grandes alterações já que os constitucionalistas portugueses, como Jorge Miranda, Canotilho, se inspiraram no modelo da Constituição Portuguesa para a sua elaboração.

Durante este período foi observado que existia a necessidade de regulamentação do trabalho no país, garantindo os direitos, proteção e melhores condições sociais.

Segundo Morais (2005, p. 177), os “direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito”. Estes direitos servem justamente para reduzir as desigualdades.

Os direitos sociais são apelidados “não porque sejam direitos de coletividade, mas por se ligarem a reivindicações de justiça social” (MENDES; COELHO; BRANCO, 2008, p. 710).

A Constituição da Guiné-Bissau (1996) estabelece os direitos fundamentais do trabalho, a partir dos arts. 45 a 47, elencando as normas relativamente à proteção e à liberdade sindical aos trabalhadores, aos representantes dos trabalhadores, ao trabalhador por qualquer motivo, segurança social ao trabalhador na velhice e ao direito à greve. Estes direitos previstos na Constituição e na legislação infraconstitucional em nenhum momento podem ser subtraídos, mas sim acrescentados. De acordo com Ferreira (2008, p. 53), “[...] os direitos sociais não se restringem às prerrogativas conferidas ao trabalhador. Embora tenha sido a classe operária aquela a conquistar a atenção dos governantes a concessão de direitos em foco, eles não se limitam à atividade laboral.”

Segundo Martinez e Filho (2019, p. 27), o Estado Social não significa exclusivamente como garantia e proteção dos direitos e liberdades, mas é necessário fazer com que o seu alcance abrange o plano econômico.

Nesta base a Constituição estabelece a igualdade de oportunidade de trabalho a todos os cidadãos. Nos termos do art. 24 da Constituição da Guiné-Bissau “todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, sem distinção de raça, sexo, nível social, intelectual ou cultural, crença religiosa ou convicção filosófica.” Garantindo a igualdade entre homem e mulher em todos os domínios da vida política, econômica, social e cultural (art. 25).

Para Martinez e Filho (2019, p. 27), o Estado Social não poderá defender uma ideologia abstencionista, mas deve cumprir com as suas obrigações básicas como forma de evitar as situações de insegurança, desigualdade e injustiça. Essas obrigações de igualdade abrangem

quaisquer direitos e deveres fundamentais no ordenamento jurídico guineense. Do mesmo modo, a Constituição proíbe a discriminação de várias naturezas, incluindo ao trabalho e emprego no país.

Os dispositivos constitucionais de direitos do trabalhador e organizações sindicais estão elencados da seguinte forma: direitos coletivos e direitos individuais. Primeiro, os direitos coletivos na relação de trabalho estão regulamentados pelo art. 45 e seus respectivos números,

1. Da CRGB é reconhecido aos trabalhadores a liberdade sindical como forma de promover a unidade, defender os seus direitos e proteger os seus interesses.
2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente:
  - a) A liberdade de constituição, de organização e de regulamentação interna das associações;
  - b) O direito de exercício da atividade sindical nas empresas, nos termos previstos na lei;
3. As associações sindicais são independentes do Estado, do patronato, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas;
4. A lei assegurara a proteção adequada aos representantes dos trabalhadores contra quaisquer formas de limitações do exercício legítimo das suas funções.
5. As associações sindicais devem reger-se pelos princípios de organização e da gestão democrática, baseada nas eleições periódicas e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação dos trabalhadores em todos os domínios da atividade sindical (GUINÉ-BISSAU, 1996).

O nº 1 do art. 45 da CRGB, reconhece a liberdade sindical aos trabalhadores como forma de fortalecer as suas relações em defesa de seus direitos e proteger os seus interesses. Por isso, nenhum trabalhador pode ser discriminado em pleno exercício da liberdade sindical, a fim de constituir organização e associação na empresa (nº 2). O ordenamento jurídico guineense prevê que as associações sindicais são autônomas e afasta a possibilidade interventiva do Estado nos assuntos sindicais (nº 3). Quer dizer, os trabalhadores têm o direito de formar os sindicatos independentemente de qualquer autorização prévia, exceto os militares e polícias. Ainda a CRGB permite aos sindicatos o direito de negociação coletiva. A mesma lógica foi reforçada pela Lei nº 8/91, de 03 de outubro de 1992, que trata da lei da liberdade sindical das pessoas coletivas (associação) assim como de direito privado. A liberdade sindical regulada pela lei foi efetivada pela a Convenção 89 da Organização Internacional do Trabalho. Ela permite que os sindicatos dos trabalhadores sejam criados em forma de associações, assim como a existência de sindicatos dos patronatos. Quer dizer, a lei permite as suas criações assim como as suas extinções. Segundo a lei, o objetivo fundamental dos sindicatos será promover e proteger os interesses econômicos dos profissionais filiados à classe. Os sindicatos são independentes, zelam pelos princípios democráticos e são dirigidos de maneira autônoma. A própria lei, nos

termos do art. 2.2, al. b atribuem que suas atividades sejam controladas pelos seus membros filiados. Podem ocorrer algumas situações onde será necessário a solicitação dos tribunais para analisar a legalidade sobre atos dos sindicatos, diz o art. 7º da Lei.

Neste sentido, Martinez (2015) destaca que a palavra associação sindical e sindicato são muitos abrangentes no sentido da palavra, como por exemplo: as uniões, as federações e as confederações sindicais. Porque a Constituição considera essa liberdade de associação como um direito fundamental. Uma vez constituído um sindicato com caráter de organização passa a ser reconhecida a sua personalidade jurídica pela Constituição para defender os direitos e interesses da classe. Estes direitos trabalhistas permitiram a integração do trabalhador na organização, na sua gestão democrática e na participação dos trabalhadores em todos os domínios, incluindo o desenvolvimento da empresa.

Ademais, o direito individual nas relações do trabalho foi regulamentado pelo art. 46 a saber:

1. Aquele que trabalha tem direito à proteção, segurança e higiene no trabalho;
2. O trabalhador só poderá ser despedido nos casos e termos previstos na lei, sendo proibidos os despedimentos por motivos políticos ou ideológicos.
3. O Estado criará gradualmente um sistema capaz de garantir ao trabalhador segurança social na velhice, na doença ou quando lhe ocorra incapacidade de trabalho (GUINÉ-BISSAU, 1996).

Para o legislador guineense, a expressão “aquele que trabalha” significa que abrange a todos os trabalhadores (nº 1 do art. 46). É proibido o despedimento de um trabalhador sem a observância na lei (nº 2), ou seja, os motivos políticos não podem justificar o despedimento do trabalhador.

No que refere à previdência social, a Constituição reserva essa responsabilidade ao Estado guineense de criar gradativamente um sistema nacional que garanta ao trabalhador segurança social na velhice ou em qualquer outra doença que poderá ocasionar a incapacidade do trabalhador (nº 3).

A Constituição da República da Guiné-Bissau garante a liberdade e o direito à greve aos trabalhadores como forma de defender os interesses profissionais. Contudo, a lei salvaguarda o exercício dos serviços de atividades essenciais para o bem da sociedade. Sendo ainda proibido o *lock-out* antes e durante a greve. A lei afasta a possibilidade de a entidade empregadora ou patronal fechar a empresa total ou parcialmente. Também não se pode antecipar as férias coletivas a todos os trabalhadores, como forma de se livrar da greve, assegura o art. 47, nº 1 e 2, da CRFB. Essa garantia de direitos fundamentais está prevista na Lei Geral do Trabalho, no

atual Código do Trabalho, por último na Lei de Greve Guineense, Lei nº 9/91, de 3 de outubro.

Vale ressaltar que a greve é o último recurso que os trabalhadores adotam como a decisão de paralisarem os seus serviços, isto é, quando esgotar todas as negociações com o patronato.

Ainda a Constituição guineense, em seu art. 29, nº 1, prevê que “os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes das demais leis da República e das regras aplicáveis de direito internacional” (GUINÉ-BISSAU, 1996). E, em seu nº 2, dispõe: “Os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem” (GUINÉ-BISSAU, 1996). Dessa forma, percebe-se, que a Constituição da República da Guiné-Bissau recepciona os conteúdos dos direitos fundamentais salvaguardados na Declaração Universal dos Direitos do Homem e, inclusive, nos tratados internacionais assinados ou ratificados pelo Estado guineense. Também é importante destacar que a OIT consagra estes direitos fundamentais do trabalho, dentre quais, convenção nº 87 sobre liberdade sindical; convenção nº 98 que trata de direito de negociação coletiva; convenção nº 135, relativa à proteção dos representantes sindicais.

Ademais, quaisquer interpretações sobre direitos e garantias fundamentais, inclusive aos do trabalhador, no âmbito da Constituição da República da Guiné-Bissau, deve obedecer, necessariamente, o conteúdo dos direitos fundamentais estatuídos na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

A positivação destes direitos fundamentais na Constituição foi graças às aprovações da Declaração Universal dos Direitos do Homem pela Organização das Nações Unidas, após a Segunda Guerra Mundial, com objetivo de garantir maior efetividade aos direitos humanos.

Alguns autores clássicos defendem que a positivação dos direitos fundamentais na maioria das constituições, é através da força do modelo de Estado Democrático de Direito.

Percebe-se que em Guiné-Bissau há uma ausência de fiscalização do poder estatal, sobretudo no âmbito laboral, ou seja, se houvesse uma fiscalização e aplicação deste direito, provavelmente contribuiria para o bem-estar e uma justiça social. Realmente, seria uma forma de minimizar a situação real do trabalho no país. Esta ausência ou falta de aplicabilidade que Alves Júnior considera que:

A Constituição da Guiné-Bissau é um caso clássico de simples “folha de papel”, se revelando um sistema constitucional semântico e meramente simbólico. Todavia, nada impede que haja um processo de educação constitucional e pedagogia cívica, sobretudo dos que são titulares dos “fatores reais do poder”, no sentido de obediência e respeito às instituições e à Constituição (ALVES JÚNIOR, 2011, p. 229, grifo do



autor).

Mesmo com as mudanças ocorridas no país, a Constituição guineense continua sendo aquilo que Lasselle (1985) considera “folha de papel”.

Ademais, a Constituição atribui algumas regulações do direito do trabalho a legislação infraconstitucional.

## 4.2 DIREITO DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL

Após a independência, o funcionalismo público e privado passou a ser regulado por força da Lei nº 1/73 que vigorava no país. Além da previsão Constitucional, foram aprovadas as seguintes leis infraconstitucionais: o Estatuto do Pessoal da Administração Pública (EPAP) instituído pelo Decreto nº 12 – A/94, de 28 de fevereiro e a Lei Geral do Trabalho (LGT) nº 2/86, de 5 de abril, ambas regulamentam um conjunto de normas que se inicia por tipos de contratos, nomeações, os direitos e deveres, que por sua vez estão ligadas às modalidades de atribuições. Por força dessas leis foram revogadas expressamente as leis anteriores. A razão pela qual, as legislações da herança colonial não se adequaram com a realidade do país. O surgimento das leis nacionais que regulam o trabalho foi um passo significativo na história do país.

Existem outros instrumentos normativos que regulam essa atividade, dentre eles, Convenções Internacionais sobre o Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Convenções Coletivas de Trabalho, Regulamentos Internos das Empresas, Código Civil, que se trata em matéria de contratos e de responsabilidade civil.

### 4.2.1 Estatuto do Pessoal da Administração Pública da Guiné-Bissau

Tendo em conta a nova realidade e as dinâmicas que exigia uma legislação mais atualizada, o Governo da Guiné-Bissau apresentou um programa de Reforma e Modernização da Administração Pública, após várias discussões institucionais sobre o diploma, que justifica aprovação do Estatuto do Pessoal da Administração Pública (EPAP), pelo Decreto nº 12 – A/94, de 28 de fevereiro, em Conselhos dos Ministros que substituiu o Estatuto do Funcionalismo Ultramarino (EFU), aprovado pelo Decreto nº 40.707, de 31 de julho de 1956, revisado pelo Decreto nº 46.982, de 27 de abril de 1966 (EFU), que vigorava no país por força da Lei nº 1/73, “viu-se ultrapassado no tempo, por inadequação à realidade actual e às exigências que se

operam”(GUINÉ-BISSAU, 2007). A lei do funcionalismo ultramarino, mantém o seu sistema base, por não sofrer uma revogação geral.

O atual Estatuto se aplica a todos os funcionários e agentes da Administração Central e Local, igualmente extensivo aos trabalhadores dos Institutos Públicos (art. 1º, nº 1 e 2, do EPAP).

No seu preâmbulo, “Um novo Estatuto com o qual se pretende atingir justo equilíbrio entre os justos interesses da Administração Pública e os legítimos interesses dos seus servidores por um lado, e, por outro com ideias bem arrumadas, claro, ainda que um pouco minucioso, [...]” (GUINÉ-BISSAU, 2007). Foi um Estatuto que surgiu para reduzir o desequilíbrio e pautar pelo rigor, eficiência e eficácia no serviço público. Contudo, não está sendo aplicado corretamente pelos os titulares dos cargos públicos como previsto na lei.

Nos termos do art. 100, al a), da Constituição (1996), compete ao Governo “Dirigir a Administração Pública, coordenando e controlando as atividades dos ministérios e dos demais organismos centrais da Administração e os do poder local” (GUINÉ-BISSAU, 1996). Neste preceito, a Constituição não prevê a Administração indireta, mas sim, central e local. Contudo, ela existe na lei infraconstitucional (Estatuto).

Na Administração Pública guineense, a constituição da relação jurídica de trabalho constitui-se por duas modalidades: nomeação e contrato (art. 2º, do EPAP).

Quanto à nomeação, o art. 4º do decreto, estabelece duas modalidades de nomeação: nomeação definitiva e nomeação em comissão de serviço.

A nomeação definitiva pode ser em lugar de ingresso provisória durante o decorrer de período probatório, e, poderá “converter-se automaticamente em definitiva, independentemente de quaisquer formalidades, no seu termo” (art. 5º, nº 1, do EPAP). O período probatório é de dois anos para lugar do ingresso, de acordo com o nº 2. Mas o prazo referido no número anterior poderá ser interrompido o tempo de inatividade (nº 3 do mesmo dispositivo).

A nomeação em comissão de serviço ocorre também “durante o período probatório, quando o funcionário a nomear em lugar de ingresso já estiver nomeado definitivamente em outra carreira”. A lei prevê que seja o funcionário efetivo a ser nomeado em comissão de serviço, salvo em situação probatória que passará em definitiva sem formalidades (art. 6º, nº 1, al. c e nº 2 do EPAP).

Em relação ao contrato, pode ser por contrato administrativo de provimento e contrato de trabalho a termo certo, como previsto no art. 4º da LGT.

Segundo o Decreto, o “contrato administrativo de provimento confere ao particular outorgante a qualidade de agente administrativo. O contrato de trabalho a termo certo não

confere a qualidade de agente administrativo e rege-se por regulamentação especial” (art. 13, nº 1, 2 e 3, do EPAP), ou seja, obedece à Lei Geral do Trabalho.

Segundo o art. 14 do EPAP, o contrato administrativo de provimento nada mais nada menos que um acordo bilateral entre as partes, no qual um servidor exerce as atividades administrativas com caráter de subordinação de forma transitória, mediante o regime jurídico da função pública. A forma deste tipo de contrato é escrita e com todos os elementos identificativos dos outorgantes. Nela deverá constar a categoria, a remuneração, data de início do contrato, assim como a data da assinatura dos outorgantes. A duração deste contrato será de dois anos e poderá ser renovado por igual período, caso não for denunciado com antecedência nos termos da lei (art. 15, nº 1 e 2, do EPAP).

De acordo com o nº 1, do art. 17, do EPAP, o contrato de trabalho a termo certo prevê também o acordo bilateral na qual um servidor exerce a mesma atividade com a subordinação, mas com a duração dos serviços de necessidades transitórias determinadas. Contudo, não integra o regime jurídico da função pública prevista no art. 14. Normalmente este tipo de contrato será para substituição temporária de um servidor efetivo; para contratação de atividades sazonais ou em situações de grande demanda do serviço, etc. (nº 2 do mesmo artigo). A lei determina que a sua duração não ultrapasse um ano, salvo em situação dos contratados para executarem os projetos de apoio internacional, diz o nº 1, do art. 19, do EPAP.

A Administração Pública guineense nos últimos anos, não deixa dúvida para ninguém que “[...] os elevados números de contratos temporários parecem apontar para a transformação de exceção em lugar comum, ou melhor, para a transformação do vínculo precário, materializado nos contratos temporários em prática recorrente na Administração Pública” (GEDIEL; MELLO; BARBOSA, 2022, p. 496). Sendo que este modelo de contratação de certa forma acaba superando os ingressos de servidores públicos através de concurso público, devido aos compromissos dos políticos com os seus apoiadores nas campanhas eleitorais.

Salientando que nos termos do art. 20 do mesmo diploma, a celebração de acordo ou contratos de trabalho a termo certo, deverá contar com anuência do Ministério das Finanças em comunicação com a Direção-Geral da Função Pública.

Os deveres e direitos dos funcionários/servidores encontram-se elencados nos art. 64 e 65, do EPAP, e, tal igual nos art. 24 e 25, da LGT. Mas procuramos aprofundar essa abordagem na lei a seguir.

#### 4.2.2 Lei Geral do Trabalho da Guiné-Bissau

Depois de muitos anos da vigência da Lei Constitucional 1/73, finalmente foi aprovada a Lei Geral do Trabalho nº 2/86, de 05 de abril, revogando o Código do Trabalho Rural de 1962 que já não se enquadra com as “novas realidades econômicas e políticas” (LGT, 1986, p. 1). Por outro lado, a Lei Geral do Trabalho não passa de uma cópia do Código de Trabalho Rural, ou seja, não fez uma revogação total.

Pode-se constatar que os dispositivos desta lei foram elaborados sob influência do Código do Trabalho Rural, apesar das mudanças legislativas de 1986 revogando o anterior código, mas mantém-se quase o mesmo sistema base.

A Lei Geral do Trabalho, de 1986, não uniformizou todas as leis em único diploma. Por isso, algumas leis não abrangidas obedecem às próprias leis específicas. Como por exemplo: contrato de trabalho a bordo, contrato de trabalho doméstico e “as relações laborais estabelecidas entre as empresas ou empregadores estrangeiros que atuam no país, e os trabalhadores não residentes que foram trazidos de fora pela empresa” (GUINÉ-BISSAU, 1986, p. 2). Além destes, a lei pode ser aplicada para os restantes trabalhos que se encaixe dentro dos requisitos estabelecidos no art. 4º, da LGT.

A LGT abrange as atividades laborais no âmbito privado, mas também vincula os trabalhos contratados pela Administração Pública, incluindo os trabalhadores com vínculos na Administração Indireta do Estado, por meio das Empresas Públicas e Institutos Públicos.

Segundo a Lei Geral do Trabalho da Guiné-Bissau, no seu art. 1º, regula as relações entre empregadores e trabalhadores residentes na Guiné-Bissau. A lei ainda estabelece que o exercício das atividades laborais tem que ser praticado no território nacional. A Constituição guineense, nos termos do art. 46, faz menção de modo geral aos direitos fundamentais dos trabalhadores, onde as relações de trabalho envolvem sempre o poder hierárquico entre empregador e trabalhador.

Assim, o Direito do Trabalho é aquele que regula as relações jurídicas laborais, constituída de trabalho livre, remunerado e com a subordinação de outrem.

A LGT, no seu art. 2º vem trazendo a noção do trabalhador, empregador e empresa de seguinte forma:

- a) Trabalhador – toda a pessoa singular que se obriga contratualmente, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a um empregador;
- b) Empregador – toda a pessoa singular ou coletiva perante a qual, sob a sua autoridade e direção, determinado ou determinados trabalhadores estão obrigados a prestar certa actividade;
- c) Empresa – toda a organização de factores produtivos constituindo um instrumento de exercício relativamente continuado de uma actividade de

produção, cujas trabalhadores estão sujeitos, individual e colectivamente, ao regime jurídico laboral estabelecido na presente lei (GUINÉ-BISSAU, 1986).

O trabalhador é a pessoa que se obriga, mediante retribuição, a prestar o serviço ou atividade ao terceiro, no domínio da organização, sob a autoridade do empregador. Esta é a ponte que liga as duas figuras. Há situações em que não se verifica a subordinação, ou seja, existem outras possibilidades de não subordinação, dependendo das leis orgânicas e estatutárias de cada instituição ou empresa.

Quanto aos direitos, nos termos do art. 3º, nº 1 e 2 da LGT, trabalhadores têm direito e a liberdade de ocupar um posto de trabalho de acordo com a sua profissão, obrigando-lhe a cumprir com a tarefa ou funções compatíveis a sua contratação, salvos em situações restritas pela lei. Da mesma forma, para aqueles cuja as capacidades diminuídas por outros motivos, devem trabalhar de acordo com as suas capacidades, ou seja, suas limitações. Foi neste molde que, justamente, o contrato de trabalho se celebrava sobre a pessoa do trabalhador. E, é o contrato de trabalho que estabelece os termos da relação jurídica-laboral, ou seja, no contrato o trabalhador fica sempre na posição de subordinado. Em outras palavras, a subordinação jurídica do trabalhador, envolve sempre a submissão à instituição ou empresa que lhe confia o trabalho.

A celebração do contrato do trabalho origina-se sempre da relação jurídica laboral, que estabelece os direitos e deveres para as partes contratantes. De acordo com a Lei Geral do Trabalho Guineense, no seu art. 4º, o “contrato do trabalho é aquele pelo qual um trabalhador se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a um empregador, sob a autoridade e direção deste” (GUINÉ-BISSAU, 1986). A mesma redação ou texto que trata de contrato de trabalho consta no art. 1152 do Código Civil (CC) guineense.

No que diz respeito à forma do contrato de Trabalho, o nº 1 do art. 7º prevê que seja escrita, exceto em situações específicas que não pode ultrapassar trinta dias. Ou seja, o trabalhador tem direito de exigir que o contrato seja escrito para melhor segurança. Além de ser escrita, o nº 2 do artigo acima referido, exige que os contratos de trabalho feitos em triplicado deverá conter as seguintes menções: identificação das partes contratantes, incluindo a sua categoria profissional; local do trabalho; montante da remuneração e outros adicionais; duração do trabalho; durações das férias; pagamentos em espécie; quaisquer outras condições específicas acordadas entres as partes; lugar e data de celebração do contrato. O nº 3 do mesmo artigo, exige que os contratos de trabalho sejam assinados pelo empregador e trabalhador. A lei ainda permite que na ausência do empregador, o seu representante poderá assinar mediante uma autorização do mesmo.

Quanto à condição e termo de contrato de trabalho, o nº 1 do art. 8º da LGT guineense,

estabelece que seja da seguinte forma: contrato de trabalho, aposta ou termo suspensivo. Será suspendida temporariamente a atividade até o regresso do trabalhador. É vedado o contrato de trabalho a termo resolutivo, nos termos do nº 2 do artigo anterior. O nº 3 do mesmo artigo abriu a possibilidade que o contrato de trabalho com termo resolutivo, ou contrato a prazo, seja permitido nas condições do art. 10 desta lei para preenchimento de vaga do trabalhador ausente temporariamente ou em outras situações de urgência que a empresa apresenta. Mas em regra, a lei laboral guineense, em seu art. 9º, nº 1, permite que o contrato de trabalho seja por tempo indeterminado ou a prazo. Normalmente, o contrato por tempo indeterminado é celebrado para valer um período de tempo ilimitado, ao passo que o contrato a prazo sempre é celebrado para durar um período de tempo limitado (nº 2 e 3 do art. 9º da LGT).

Nos termos do art. 10, nº 1 da LGT, o contrato de trabalho a prazo só poderá ser celebrado nas seguintes condições: substituição de trabalhador temporariamente impedido ou por motivo de contrato suspenso; quando haja uma demanda excepcional e temporária da atividade da empresa; a realização de serviços ou obras temporários; a execução de atividades de caráter sazonal, ou seja, quando atividade de trabalho seja temporário e aquando da sua instalação ou a reestruturação de uma empresa ainda que a sua atividade ou volume é significativo.

A lei determina ainda que o contrato de trabalho a prazo ou determinado nas condições do nº 2, al. a), c) e d), do art. 10º tem o seu prazo incerto, ou seja, termina com a volta do trabalhador substituído. A sua duração, incluindo as suas renovações, não poderá ultrapassar um ano, disse o nº 4 do artigo anterior. Para o nº 3, als. b) e e) do artigo anterior, cujo prazo certo, ou seja, a sua duração, incluindo as suas renovações, não pode exceder um ano.

De acordo com o art. 11 da LGT, poderá ser renovado sucessivamente o contrato a prazo até ao seu termo, caso o empregador não comunique ao trabalhador de forma escrita, no prazo de oito dias antes do seu fim. A continuação do trabalhador ao serviço do empregador além do prazo estabelecido pela lei, converterá o contrato a prazo para sem prazo, segundo o art. 12 da LGT.

Nas sequências dos contratos, a lei do trabalho da Guiné-Bissau permite a celebração do contrato de trabalho por período experimental, por um período de trinta dias e quando se trata de um posto ou cargo importante, poderá estender até seis meses, mediante um acordo por escrito das partes. No decorrer deste período, qualquer das partes poderá rescindir o contrato unilateralmente sem precisar de aviso prévio e nem invocar os motivos que levou a cessar o contrato que fará o direito de qualquer indenização. Desse modo, vencendo o período experimental sem qualquer das partes fazer cessar, o contrato passará automaticamente para

período indeterminado, incluindo a contagem do período da antiguidade do trabalhador desde o início (n.ºs 1, 2, 3 e 4 do art. 26).

O período experimental serve para apreciar a pessoa contratada nesta condição por um período correspondente que permita avaliar a sua aptidão.

Relativamente aos direitos, deveres e garantias das partes e da disciplina no trabalho. A LGT define nos termos do art. 19 as seguintes competências ao empregador: fixar os limites e termos em que o trabalho de ser prestado; deve ainda organizar o trabalho para atingir nível máximo da eficiência e resultado de produção da empresa como forma de aproveitar as aptidões dos trabalhadores; fixar os limites e alterar o horário de trabalho, em conformidade com a lei; garantir o cumprimento da disciplina no trabalho; fixar as tarefas que os trabalhadores devem exercer, dentro da sua categoria profissional; definir no quadro da empresa, os critérios da promoção e de avaliação dos trabalhadores; elaborar os planos de formação profissional/capacitação que possam contribuir para aumento da produção, assim como para o enriquecimento profissional dos trabalhadores e tomar as medidas necessárias que contribuam para prestação e nas melhorias de condições de trabalho, assim como na segurança e higiene no local de trabalho. Além destes, existem outros deveres do empregador previsto no art. 20 da LGT, de observar todas as obrigações emergentes e as normas que regem o contrato do trabalho; se deve tratar o trabalhador com lealdade e respeito; não se pode adotar procedimentos discriminatórios por razões fundadas na idade, no sexo, na raça, na nacionalidade, na religião e na ideologia política partidária ou na filiação sindical do trabalhador; se deve proporcionar condições adequadas de trabalho ao trabalhador no seu serviço, bem como a segurança e higiene; facilitar o exercício de funções de representação sindical ou de trabalhadores na empresa, aceitar como legítimos interlocutores os que forem escolhidos para exercer tais cargos na empresa, assim como facilitar em organizações de massa o seu exercício de cargo de representação aos trabalhadores que tenham sido eleitos; se deve criar condições que estimulem a capacidade criativa e grau de desempenho dos trabalhadores ao seu serviço e recolher. Mas também se deve aceitar as propostas formuladas pelos trabalhadores, mediante as críticas e sugestões, âmbito dos seus direitos, em conformidade com as regras que estiverem estabelecidas; pagar o salário justo e pontualmente ao trabalhador e as devidas retribuições de acordo com o trabalho realizado, assim como organizar a comunicação e informação dentro da empresa como forma de criar condições para que haja um clima de entendimento e a reciprocidade dos problemas da empresa.

Em Guiné-Bissau, a LGT no seu art. 23 estabelece algumas garantias do trabalhador, proibindo ao empregador opor-se por uso de força ou de qualquer forma que impõe o

trabalhador exercer os seus direitos, assim como punir ou despedi-lo sem observância do procedimento de processo disciplinar; diminuir a retribuição, salvos as situações previstas na lei, bem como baixar a categoria do trabalhador, exceto nos casos da extinção do posto de trabalho, estruturação da empresa, em situação de acidente de trabalho ou de uma doença profissional, tal como em situação de inaptidão do trabalhador que lhe condicione mudar para categoria inferior como condição para sua continuidade na empresa, transferir o trabalhador para uma outra localidade de trabalho, salvo nas situações previstas na LGT, ou seja, quando ocorra transferência total ou parcial da empresa. Do mesmo modo, não se pode obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa indicada. Também é vedada que a entidade empregadora faça descontos na retribuição sem prévia autorização da lei ou por uma decisão de autoridade competente, de igual modo, não pode despedir e readmitir o trabalhador ao mesmo tempo, com a intenção de prejudicá-lo em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Quanto aos direitos do trabalhador, a LGT guineense elenca nos termos do art. 24 os seguintes:

- a) A exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado;
- b) A receber com pontualidade a retribuição devida;
- c) A ser tratado com lealdade e respeito, tanto pelo empregador como pelos superiores hierárquicos e companheiros de trabalho;
- d) A não ser objecto de qualquer discriminação, nomeadamente por razões fundadas na idade, no sexo, na raça, na nacionalidade, na religião e nas concepções políticas ou ideológicas ou na sua filiação ou não filiação sindical;
- e) A gozar de repouso semanal e férias anuais pagas;
- f) Ao exercício das tarefas ajustadas em condições de segurança e higiene no trabalho;
- g) A recusar prestação de trabalho extraordinário fora dos condicionalismos legais;
- h) À proteção nos riscos sociais;
- i) A tudo o mais que decorra do respectivo contrato, das convenções coletivas de trabalho ou dos regulamentos da empresa, bem como das leis e demais disposições normativas em vigor (GUINÉ-BISSAU, 1986).

Em relação aos deveres do trabalhador previsto nos nºs 1 e 2 do art. 25 da LGT, o trabalhador deve observar todas as obrigações emergentes do contrato do trabalho e das normas que o regem e o dever de respeitar e/ou tratar o empregador, de igual modo para os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa.

O trabalhador deve ser pontual e bem assíduo no serviço, cumprir ou executar o trabalho dentro das normas de organização e cumprir com a disciplina do trabalho estabelecida na empresa, realizar o trabalho com zelo e diligência como forma de não causar prejuízos à produção da empresa, bem como o cumprimento da regra de higiene, segurança e utilização de



meios de proteção contra acidentes de trabalho, guardar o sigilo profissional com lealdade como forma de manter em segredo o método de produção relacionado a organização da empresa e não deve divulgar os negócios relacionados. O trabalhador não deve realizar negócio em seu nome ou alheia à concorrência com a própria empresa e deve zelar pelo bom uso de ferramentas de trabalho que lhe foram atribuídas pelo empregador.

Ainda no âmbito do contrato de trabalho, a lei dispõe no seu art. 31 ao empregador algumas prerrogativas de poder disciplinar sobre seus trabalhadores que violarem os seus deveres e conseqüentemente o poder de aplicá-los às infrações cometidas. O exercício deste poder não se limita somente ao empregador, mas também pelo seu superior hierárquico que for delegado para tal.

Em conformidade com o art. 32 da LGT, poderá o empregador aplicar as sanções disciplinares pelos trabalhadores de seguinte forma: admoestação oral ou repreensão registada, multa, suspensão do trabalho seguida de perda de salário, descida de categoria com a diminuição de salário e conseqüentemente com o despedimento do trabalhador. As sanções disciplinares devem ser aplicadas de acordo com a gravidade ou culpa do infrator. Lembrando que é vedada aplicar-se o infrator mais do que uma vez pela mesma infração.

A lei prevê no seu art. 37 que aplicação das sanções disciplinares, exceto admoestação oral, será desconsiderada se não for feito mediante um processo disciplinar.

A lei guineense estabelece a forma de extinção ou cessação do contrato de trabalho. Segundo o art. 121 da LGT, o contrato de trabalho poderá cessar por seguintes razões: acordo entre as partes, caducidade do contrato, despedimento fundado por justa causa ou por motivos econômicos e a rescisão unilateral do trabalhador. A cessão do contrato de trabalho por mútuo acordo poderá cessar em qualquer momento desde que haja um acordo com documento escrito e impresso em duas vias, ficando um exemplar por cada parte. Será considerada nula as cláusulas que ponham em causa o trabalhador exercer seus direitos (art.122 e 123 da LGT). O contrato de trabalho caduca com o fim do prazo estabelecido obedecendo os critérios do contrato a prazo ou quando se passa automaticamente para o de tempo indeterminado. Poderá caducar também por motivo de morte ou de invalidez, por extinção definitiva da empresa ou por motivo fortuito ou de força maior. Outras razões poderão acontecer no caso de reforma do trabalhador. Do mesmo modo, poderá operar a caducidade por decisão de cada parte de forma unilateral, independentemente da existência da infração que impossibilite a continuidade do trabalhador (art. 125 da LGT). Assim, as causas de despedimento por justa causa, previstas no art. 128 da LGT, só podem ser exercidas pelo empregador, mas obedecendo os conteúdos dos arts. 36 e 37 da mesma lei. Surgindo os motivos econômicos, o empregador poderá promover

despedimentos individuais ou coletivos, caso a situação exige o encerramento definitivo da empresa (art. 131 da LGT).

A Lei Geral do Trabalho nº 2/86, de 05 de abril, foi a primeira lei geral do trabalho da Guiné-Bissau revogada pela Lei nº 7/2022, de 19 de julho, que introduziu o novo Código de Trabalho. Por entender que a lei antiga já não se enquadra com as realidades atuais, tendo em conta a mudança do sistema político ocorrida nos anos de 1990 e as revisões constitucionais de 1991 a 1993, fez com que o Estado da Guiné-Bissau deixasse de praticar a economia centralizada para economia do mercado. As mudanças em causa forjaram a revogação da Constituição de 1984. Contudo, não trouxe muitas novidades em relação aos direitos trabalhistas.

#### 4.2.3 Novo Código do Trabalho da Guiné-Bissau

No que trata de projeto de novo código do trabalho, houve uma resistência enorme dos empregadores, o que levou o seu atraso desde 2013 para a sua apreciação à ANP (Assembleia Nacional Popular) com objetivo da sua discussão e aprovação no mesmo ano. Mesmo diante dos bloqueios, foram feitos vários trabalhos de sensibilização pelos sindicatos que ajudaram no seu avanço e conseqüentemente a sua aprovação.

O atual Código do Trabalho da Guiné-Bissau, aprovado pela Lei nº 7/2022, de 19 de julho, trouxe muitas inovações que se adequam com a modernidade e a realidade atual da Guiné-Bissau. Porque de certo modo vai responder ou satisfazer as expectativas dos trabalhadores guineenses. E mais, é uma lei que daria maior segurança e proteção, ou seja, que confere dignidade aos trabalhadores. Do mesmo modo, ela também desestimula qualquer prática ilícita ou abusiva contra os trabalhadores.

Um outro aspecto interessante que o novo código trouxe é equilíbrio entre as partes envolvidas numa relação de trabalho. Para além de auferir a proteção ao trabalhador, ela também salvaguarda os interesses do empregador.

Como já referimos acima, este Código do Trabalho, em termo genérico reforçou o poder e a capacidade de intervenção da Inspeção Geral do Trabalho (nº 1, 2 e 3 do art. 188) para inspecionar os diferentes serviços, nomeadamente: serviços privados e públicos, contando com a administração pública geral que outra hora era deixado de fora. Esse poder permitirá a inspeção, aplicar multas e coimas contra as empresas que violam as regras básicas que regulam as relações jurídicas laborais. Essas mudanças são importantíssimas no setor laboral, caso isso venha acontecer na prática.

De salientar que as coimas e multas que se aplicam na legislação anterior eram insignificantes. Razão pelo qual encorajava as empresas a continuarem a violar as relações laborais. Porque não acarretava nada para as empresas em termos financeiros.

Neste código preferimos começar a nossa abordagem no que diz respeito ao trabalho doméstico, atividade realizada predominantemente por mulheres do que os homens. Além disso, a necessidade de melhorar esta atividade nas legislações nacionais e a promoção do trabalho digno foi com a exigência da OIT em colaboração com os Estados membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), como forma de impulsionar as medidas que alcance um trabalho doméstico digno, definido na Convenção nº 189 da OIT. Apesar de não ratificar esta convenção, o país tornou-se membro da OIT desde 1977. A Constituição, nos termos do nº 2 do art. 29, recepciona os direitos internacionais.

O novo Código do Trabalho consagra os direitos dos trabalhadores domésticos, como forma de inovação e de aceitação das recomendações internacionais, tendo em conta a forma discriminada que a lei anterior, estabelecia no nº 2, do art. 1º, que a legislação especial regulará esta atividade, de acordo com as características que lhes são próprias.

O código, nos termos do art. 287, nº 1, define que o contrato de serviço doméstico é aquele que uma pessoa se obriga a prestar a outrem, mediante a retribuição, de forma regular, sob sua direção e autoridade. Além disso, elenca os seguintes direitos de contrato de trabalho doméstico:

- a) Confeção de refeições;
- b) Lavagem e tratamento de roupas;
- c) Limpeza e arrumo de casa;
- d) Vigilância e assistência de crianças, pessoas idosas e doentes;
- e) Tratamento de animais domésticos;
- f) Execução de serviços de jardinagem;
- g) Execução de serviços de costura;
- h) Outras atividades consagradas pelos usos e costumes;
- i) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas neste número;
- j) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores (GUINÉ-BISSAU, 2022).

Na verdade, era necessário regulamentar essa atividade, tendo em conta o número crescente da participação das mulheres no mercado de trabalho, o que leva à incompatibilidade de várias mulheres para conciliar as tarefas de casa com a sua vida profissional. Neste sentido, aumentou a procura de profissionais que prestam serviços domésticos diversificados.

Diante do que foi exposto em cima, Martinez (2021, p. 228), considera empregos domésticos, como sendo uma espécie de negócio que haverá de ser ajustado com trabalhador

que tenha a idade igual ou superior a dezoito anos, como determina o Decreto nº 6.481/2008, assim como a exigência estabelecida pela Convenção nº 182 da OIT. Essa determinação serve-se para acautelar possível contratação de trabalho doméstico por menores de dezoito anos, que não constitui um trabalho ilícito, mas juridicamente proibido.

Assim, a OIT “[...] entende-se por trabalho doméstico aquele que é realizado numa residência particular (o domicílio), no âmbito de uma relação de trabalho mediante a qual a pessoa empregada recebe uma remuneração” (OIT, 2016, p. 14). Essa inovação faz menção à Convenção da OIT nº 189, que sugeriu regular esta atividade tendo em conta a vulnerabilidade das pessoas que atuam nesta área.

O legislador fez uma chamada de atenção aos empregados no nº 2 do art. 287 que, “Não se considera serviço doméstico a prestação de trabalhos com caráter acidental, a execução de uma tarefa concreta de frequência intermitente, ou o desempenho de trabalhos domésticos em regime de voluntariado social” (GUINÉ-BISSAU, 2022). No contexto da Guiné-Bissau, muitos trabalhadores domésticos prestam outros serviços fora do quadro legal. Considerando isso, estes profissionais ainda estão longe de se enquadrar dentro do conceito de trabalho digno promovido pela OIT.

Lembrando que essa atividade não tinha uma definição de salário mínimo legal e não tem horário para duração deste trabalho, nem uma garantia prevista na lei para a cobertura de segurança social. Hoje, o novo Código de Trabalho exige contrato de trabalho para trabalhadores domésticos, inclusive direito às férias, subsídios, folga semanal, descontos pela segurança social e assistência social.

Mesmo diante dessa mudança houve ainda muitas resistências de cumprimento da lei pelos empregadores, alegando que a situação da crise e de instabilidade política no país, afetam diretamente as suas economias.

Faremos também uma abordagem neste código sobre o contrato de trabalho a bordo de uma embarcação, designadamente pela autoridade competente, entre o armador e o trabalhador marítimo.

A Guiné-Bissau é um país constituído por uma parte continental e uma insular compostos pelas ilhas. Deste modo, precisa de fazer ligações entre as duas partes, através dos navios. Além disso, possui várias zonas pesqueiras de peixe e mariscos, onde o governo rubrica sempre os acordos de pesca com a União Europeia, a China e a Rússia como maiores parceiros. Estes acordos no domínio da pesca sempre contribuíram para a arrecadação do tesouro público para as suas despesas.

Nesta atividade as partes têm direitos de livre escolha e de celebrar os contratos de

trabalho relativos a transporte marítimo e a pesca industrial.

De acordo com o art. 313 do CT, “O contrato de trabalho a bordo é um contrato bilateral celebrado, perante a autoridade marítima competente, entre o armador, ou seu representante, e cada um dos inscritos marítimos que embarque como tripulante da mesma embarcação” (GUINÉ-BISSAU, 2022). Para além das modalidades de contrato de trabalho, o código estabelece nos termos do art. 315, que poderão as partes convencionar por uma ou mais viagens o exercício desta atividade, inclusive para a substituição de um trabalhador. Essa substituição do trabalhador não pode ser da livre vontade do empregador, mas será permitida em situações de impedimento por motivo de doença e acidente que deixa o trabalhador debilitado.

Para o art. 317 do CT, exige que o contrato de trabalho esteja sujeito a forma escrita. O dispositivo segue a mesma exigência da Convenção nº 22 da OIT, de 1926, no seu art. 3º, nº 1.

Para além da exigência de forma escrita nos contratos de trabalho, nele deve conter a data de celebração do contrato e assinaturas das partes. A lei ainda obriga, nos termos do nº1 do art. 318, que o contrato de trabalho a bordo deve ter seguintes menções:

- a) A identificação completa do marítimo, incluindo o número de cédula, a data de nascimento ou idade e o seu local de nascimento;
- b) Nome e endereço do armador;
- c) O local, data de celebração e duração do contrato;
- d) A retribuição que o marítimo auferir ou a fórmula utilizada para a determinar;
- e) Funções que o marítimo vai desempenhar;
- f) A designação do navio ou dos navios a bordo do qual ou dos quais o marítimo se compromete a servir;
- g) O número de dias de férias anuais pagas ou a fórmula utilizada para o determinar (GUINÉ-BISSAU, 2022).

Em relação a modalidade do contrato, o nº 2 do mesmo artigo estabelece que o contrato de trabalho a bordo, deve indicar as condições para a extinção do contrato e a inclusão dos seguintes dados:

- a) Se o contrato for celebrado por tempo indeterminado, as condições que deverão permitir que qualquer das partes o ponha termo, assim como o prazo de pré-aviso que pode ser igual para ambas as partes;
- b) Se o contrato tiver sido celebrado por tempo determinado, a indicação da data da sua expiração;
- c) Se o contrato tiver sido celebrado para uma viagem, a indicação do porto do destino e o prazo que deve transcorrer a partir da chegada ao porto de destino para pôr fim à contratação do marítimo;
- d) As prestações de saúde e segurança social que o armador se obriga a proporcionar ao marítimo;
- e) As condições de repatriamento do marítimo;
- f) As convenções coletivas aplicáveis ao marítimo, se as houver;
- g) Todo e qualquer dado que as partes julgarem pertinentes (GUINÉ-BISSAU, 2022).

As exigências dessa modalidade contratual seriam no sentido de prevenir as futuras consequências que o passado deixou, ou seja, a obrigação de cumprimento dessas formalidades seria a forma de garantir uma estabilidade empregatícia nesta área.

Quanto ao Trabalho Portuário, o novo Código do Trabalho passou a regular essa atividade com objetivo de ter uma nova dinâmica na exploração das instalações portuárias e a criação de melhores condições de trabalho para os trabalhadores que atuam nesta área.

Faremos breves considerações sobre as principais inovações introduzidas pelo novo código, no contexto portuário guineense. Sem dúvida, essas inovações vieram para melhorar alguns aspetos em relação aos direitos laborais que há anos os trabalhadores reivindicavam, tendo em conta os riscos que nela se apresentam. O marco legal deste código, provavelmente, evitará as explorações dos trabalhadores dentro dos portos.

Iniciamos comentários de alguns artigos importantes sobre essa relação, sobretudo no que toca às relações de trabalho.

O art. 301, nº 1 da lei, trata-se “As relações de trabalho no quadro das atividades de estiva ou desestiva, carga ou descarga de mercadorias e bem assim as operações de baldeação nos navios atracados aos cais ou fundeados ao largo e respetivas operações complementares nos portos da Guiné-Bissau [...]” (GUINÉ-BISSAU, 2022). Diz o nº 2 que, essas relações de trabalho se estabelecem no quadro de espaço, onde funcionam as instalações portuárias de uso privativo, dentro ou fora da área do porto organizado. Ainda, por força da lei, todas essas atividades acima citadas passam a ser consideradas de trabalho portuário (nº 3), o que representa uma conquista para os trabalhadores portuários, que poderão negociar as suas contratações desenvolvidas nas instalações portuárias, quer dentro ou fora da área do porto organizado.

A compreensão do trabalho portuário expresso pelo novo código, demonstra que o porto organizado é um bem público para atender às necessidades das navegações, de passageiros e de armazenagem de mercadorias. A área de suas instalações pode ficar dentro ou fora do seu perímetro. Isto quer dizer que, a área do porto organizado não se limita exclusivamente para atracação dos barcos na faixa dos cais, mas sim, toda a infraestrutura de apoio à movimentação de cargas, como espaços para desembarcar os contêineres, armazéns, corredores de acesso e entre outros.

O regime laboral desta modalidade, prevê que seja por tempo determinado a contratação dos trabalhadores. A lei admite também o recrutamento dos trabalhadores em regime avulso para prestar uma determinada tarefa desde que seja dentro da zona portuária. A lei dispensa aplicar o regime de contrato de trabalho determinado ao trabalhador portuário avulso (art. 302, nºs 1, 2 e 3).

Na verdade, a lei não mencionou qual tipo de contratação para o operador portuário, este sem dúvida não pode ser contratado por prazo determinado, mas sim, pelo prazo indeterminado.

Nesta situação, obviamente, as empresas vão optar exclusivamente pelas contratações dos trabalhadores avulsos.

De salientar, ainda, que o recrutamento de trabalhadores eventuais deve ser inscrito pela autoridade competente portuária para serviços, de acordo com a ordem de inscrição, levando em consideração a categoria profissional e tipo de trabalho a realizar (art. 304, nº 1).

A lei instituiu também o subsídio aos trabalhadores em situações de risco e outras situações de perigo que poderá fazer com que beneficiem do acréscimo salarial. Por ser avulso, a lei não prevê a cobertura do trabalhador no âmbito da seguridade social e nem pensão especial de natureza indenizatória, no caso de acidente que deixa o trabalhador na situação de incapacidade.

Em relação ao trabalho de mulheres, houve uma mudança no que refere a dilatação do período de licença para gestação que anteriormente era de 60 dias e agora passou para 90 dias, que significa três meses da gestação. O direito à licença de maternidade, abrange também a paternidade, o gozo de 15 dias para ajudar a família em casa, salvo em situação de morte da mulher que poderá beneficiar do prazo de 90 dias. Contudo, 15 dias são poucos para auxiliar a mulher que ainda apresenta alguma vulnerabilidade no seu corpo, diz o art. 360.

Durante o período gestacional, não deve prestar o trabalho que possa lhe prejudicar. Nestas condições, a lei salvaguarda seus direitos, dentre quais, não diminuição de salário, proibição de trabalho extraordinário ou noturno e nem pode ser deslocada para outro local de trabalho e permite que interrompa o trabalho para fins de aleitamento e cuidar dos filhos. Poderá ser exigida, caso o empregador lhe pedir, para apresentar comprovativo médico do seu estado de saúde (art. 359).

A lei estende a proteção em situação de gravidez de risco, permitindo à gestante tirar uma licença especial para acautelar os possíveis riscos. Além da dispensa para amamentação durante seis meses após parto e ainda beneficiará de 60 minutos de dispensa em cada período de trabalho (art. 363).

Enquanto estável, a mulher empregada grávida não poderá ser demitida sem justa causa, salvo ao final de um contrato com prazo determinado, diz o art. 364.

Na seção III deste Código, criou-se o denominado Estatuto do Trabalhador-Estudante. De acordo com o nº 1 do art. 276, “Considera-se trabalhador-estudante, aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação

escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino” (GUINÉ-BISSAU, 2022). Disse nº 2, a continuidade do estudante no trabalho depende do seu aproveitamento escolar.

Há uma outra questão neste código que diz respeito à estabilidade empregatícia ou fixação de vínculo laboral. A lei anterior determina que o período experimental máximo de trabalho será de seis meses. Neste período de tempo, dará o trabalhador o direito de uma indenização mínima de três meses, caso o empregador tenha a intenção de mandá-lo embora. Da mesma forma, o novo código, nos termos do art. 43, nº 1, al. c), vem mantendo a mesma duração de período experimental de trabalho até seis meses para os quadros superiores e três meses para os restantes trabalhadores. O tempo este que permitirá às partes se familiarizar ou se conhecerem melhor. Ou seja, será a forma de avaliação de desempenho das suas atividades diárias. Isso permitirá que os requisitos e condições para elaboração de contrato e da sua efetivação seja mais rígida, por parte do empregador. Conseguindo a sua contratação é porque o trabalhador demonstrou a sua capacidade intelectual durante este período. O mesmo dispositivo disse ainda que,

2. O empregador e o trabalhador estão respetivamente obrigados a realizar atos ou tarefas que constituem objeto da experiência, nomeadamente agindo de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.
3. Nos contratos a termo certo ou incerto, com duração superior a quatro anos, o período experimental não pode exceder dois meses, nem trinta dias nos restantes casos.
4. É nulo o acordo que prevê período experimental quando o trabalhador tenha já desempenhado as mesmas funções anteriormente na mesma empresa, ao abrigo de qualquer modalidade de contrato.
5. Durante o período experimental o trabalhador goza de todos direitos inerentes ao posto para o qual foi contratado, em igualdade de condições com os da mesma categoria na empresa, salvo os derivados da denúncia do contrato, diz o art. 43º, nº 2, 3, 4 e 5 do CT (GUINÉ-BISSAU, 2022).

Neste caso, o afastamento do trabalhador por parte do empregador poderá provocar intervenções de muitas instituições para avaliar as pretensões do empregador. As indenizações também neste caso concreto, será mais custoso e poderá prejudicar a empresa. Com certeza vai desencorajar os patronatos de praticar os atos contrários à lei, ou seja, exigiria certos cuidados antes de tomar qualquer decisão. A lei estabelece no nº 1 do art. 45 do CT, que durante o período experimental, qualquer das partes poderá denunciar o contrato sem recorrer ao aviso prévio e nem à invocação de justa causa. Na sequência, o período experimental cujo a duração mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador, será necessário comunicar o



trabalhador com antecedência num prazo de sete dias. A lei vai mais longe, em caso de denúncia durante a vigência do período experimental, a entidade empregadora suportará as despesas de transporte de regresso do trabalhador para a sua residência habitual (nº 2 e 3 do art. 45 do CT).

Há uma outra inovação denominada de contrato de prova previsto no art. 39 no novo Código do Trabalho. Este tipo de contrato é semelhante a um contrato de estágio. Em Guiné-Bissau é comum ouvir falar de estágio, mas não existe uma lei que regulamenta essa atividade ao não ser o período experimental que não deve ser superior a seis meses. Mas essa prática tem sido verificada nas instituições públicas e privadas ao longo dos anos. Na verdade, era necessário ter esse tipo de contrato, tendo em conta as exigências atuais. A lei estabelece, no termo do nº 3, que este tipo de contrato será exclusivamente a pessoa que procure o seu primeiro emprego, ou seja, a quem tenha concluído um curso superior, médio, formação profissional ou equivalente, reconhecido pela entidade responsável do país.

Lembrando que contrato a prova, ou seja, “o estágio não é trabalho, mas sim atividade em sentido estrito” (MARTINEZ, 2021, p. 202). Para este autor, o estágio direciona a pessoa para adquirir experiência prática na linha da sua área de formação.

A lei anterior era omissa em relação à remuneração durante o período experimental, ou seja, não tinha nada que exigiria a remuneração. Já no contrato de prova, é exigida a remuneração do trabalhador que se enquadre neste tipo de contrato.

O contrato de trabalho no atual Código do Trabalho guineense abrange administração indireta assim como as empresas privadas. De acordo com o art. 23, a forma de redigir o contrato deve ser por escrito, exceto para a execução de atividades específicas, cuja duração não pode ultrapassar 30 dias.

O novo Código trouxe também outra inovação relativamente ao teletrabalho. O art. 266 “[...], considera-se teletrabalho a convenção pela qual uma pessoa física se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra pessoa sob autoridade e direção desta, habitualmente fora da empresa do empregador, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação” (GUINÉ-BISSAU, 2022).

Segundo Martinez (2021, p. 263), o teletrabalho é muito além do que uma espécie de trabalho em domicílio. O mercado de trabalho hoje exige muito dessa modalidade de trabalho através de meios de tecnologias. Este autor alerta alguns riscos que este tipo de trabalho poderá provocar, tendo em conta a sua natureza que conectam a pessoa do teletrabalhador ao cliente do empregador. Não obstante fixar-se a sua atividade laboral num determinado lugar.

É perceptível que algumas empresas optam pela instalação das suas unidades de prestação de serviços nos países, onde as leis trabalhistas não são de grandes exigências e custo

de hora de trabalho mais barato. Exemplo dos países africanos, onde a aplicação das leis não são observadas e também oferecem uma mão de obra mais barata.

Para não deixar qualquer dúvida sobre esta modalidade de trabalho, o legislador guineense preferiu formalizar a exigência da sua caracterização a partir do art. 267:

1. Do contrato para prestação subordinada de teletrabalho devem constar as seguintes indicações:
  - a) Identificação dos contraentes;
  - b) Cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de teletrabalho;
  - c) Duração do trabalho em regime de teletrabalho;
  - d) Atividade antes exercida pelo teletrabalhador ou, não estando este vinculado ao empregador, aquela que exerce aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for esse o caso;
  - e) Propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo teletrabalhador, bem como a entidade responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
  - f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa ao qual deve reportar o teletrabalhador;
  - g) Identificação do superior hierárquico ou de outro interlocutor da empresa com o qual o teletrabalhador pode contactar no âmbito da respetiva prestação laboral.
2. Não se considera sujeito ao regime de teletrabalho o acordo não escrito ou em que falte a menção referida na alínea b) do número anterior (GUINÉ-BISSAU, 2022).

Depois da formalização do contrato será obrigatório encaminhar os documentos do trabalhador para que seja visado junto da Inspeção Geral do Trabalho e consequentemente a será remetida ao Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) para o efeito da sua inscrição. Neste caso, o trabalhador passará a ser descontado de acordo com o cálculo da sua percentagem. Contudo, algumas empresas ou instituições não formalizam o contrato e muito menos a inscrição no INSS.

Mas a lei deixa clara que na falta de contrato, presume-se que o empregador será culpado. Pois, próprio ele é quem estaria nas condições de o fazer, caso contrário assumirá todas as responsabilidades.

Um outro aspecto importante neste código trata-se de segurança e saúde no trabalho que é um dos direitos fundamentais consagrado na Constituição da Guiné-Bissau, que se inspira nas Convenções da OIT.

O capítulo XII do novo Código do trabalho vem regulamentando o direito à serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho como umas das responsabilidades fundamentais do Estado e das entidades empregadoras em garantir os meios adequados de proteção aos trabalhadores e dispor das melhores condições de trabalho. Só assim as entidades patronais poderão impor aos trabalhadores as obrigações e o cumprimento da exigência prevista na lei, de acordo com os arts. 181, 182, 183, ambos do CT. Não obstante que a fiscalização de

cumprimento das normas é da competência do Estado através dos seus órgãos, mas será necessária uma colaboração com os sindicatos e as entidades empregadoras.

Em caso de acidente de trabalho, o nº 1 e 2 do art. 531 do novo código do trabalho estabelece o seguinte:

- 1- O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste capítulo e demais legislação regulamentar.
- 2- Tem direito à reparação, o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer atividade, seja ou não explorada com fins lucrativos (GUINÉ-BISSAU, 2022).

Acidente de trabalho está dentro do rol dos direitos fundamentais, principalmente no que refere a dignidade da pessoa humana. Por isso, exige um certo cuidado com relação ao trabalhador. Caso ocorra acidente do trabalho, a lei estabelece que o trabalhador e seus familiares sejam reparados os danos emergentes no valor correspondente para o seu tratamento.

Em relação à Segurança Social, na Guiné-Bissau existe a Lei de Enquadramento da Proteção Social, Lei nº 4/2007, de 3 de setembro, que regulamenta a segurança social no país. O objetivo desta instituição de seguro será garantir a proteção ao trabalhador, em situação de desemprego, acidente de trabalho, doença profissional e a velhice. Tendo como fonte de arrecadação proveniente de contribuições ou descontos dos trabalhadores por conta de outrem ou próprio, abrangendo as suas famílias.

Segundo a lei, o sistema de proteção social da Guiné-Bissau é unificado e centralizado. Na verdade, essa unificação é apenas para o “inglês ver”. Neste sentido, podemos considerar que não funciona o Sistema Único de Segurança Social no país, que outrora existia na administração colonial portuguesa.

Segundo Pereira (2021, p. 12), após a proclamação da independência da Guiné-Bissau, em 1973, o Conselho dos Comissários de Estado tinha preservado a continuidade da antiga caixa de previdência que se destinava à proteção dos funcionários públicos e extensivo aos particulares. Além disso, o governo da Guiné-Bissau tomou a iniciativa de criar o Instituto Nacional de Seguros e Previdência Social (INSPS), através do Decreto nº 5/79, de 27 de janeiro, com o objetivo de manter essa entidade como a única gestora no país.

A intenção do INSPS era no sentido de unificar o sistema de aposentadoria e dos benefícios aos trabalhadores em geral, mas sobreviveu por pouco tempo, onde foi extinto e criado o Instituto Nacional de Segurança Social. Essa ideia na época faz sentido, porque as

peçoas abrangidas pela Lei Geral do Trabalho descontam diretamente pela Segurança Social e apresentam melhores condições em termos de benefícios em relação aos funcionários públicos. A título de exemplo, o INSS garante os benefícios de assistência médica e medicamentosa e outros encargos relacionados, dependendo de cada caso; os encargos familiares são garantidos através da concessão de abono de família, incluindo o subsídio de funeral; a lei garante também a proteção na situação de invalidez; garante pensões vitalícias de reforma na situação de velhice e em situação de morte do trabalhador, a lei garante pensões de sobrevivência, ou seja, a família continua a receber, caso concreto do filho menor ou filho que esteja a estudar na universidade.

Em relação ao funcionalismo público não existem todos esses benefícios a não ser encargo com saúde que muitas das vezes não é fácil de conseguir. Os descontos de 6% pelo Estado são recolhidos pelo Ministério das Finanças para garantir a aposentadoria e pensão de sobrevivência do funcionário público. Se vir a falecer o funcionário público, os familiares terão direito de receber somente os seis meses do seu salário, mesmo deixando a viúva e os filhos menores.

Havendo um sistema unificado de Segurança Social, o Ministério das Finanças passará a enviar os valores descontados diretamente ao INSS para tratar da aposentadoria e os benefícios.

#### 4.2.4 Instituições de Regulação Social do Trabalho

Na Guiné-Bissau, as instituições que regulam o trabalho são: Ministério da Administração Pública, Trabalho, Emprego e Segurança Social (MAPTESS); Ministério Público (MP) e Tribunal Regional de Bissau, Seção de Família, Menor e Trabalho.

##### 4.2.4.1 *Ministério da Administração Pública, Trabalho, Emprego e Segurança Social (MAPTESS)*

O Ministério da Administração Pública, Trabalho, Emprego, e Segurança Social, é o órgão do governo com a competência para formular, propor, coordenar e executar as políticas do Governo no âmbito da gestão da administração pública, recursos humanos, inovação, de reforma e modernização, de emprego, de formação profissional, de trabalho e de segurança social no país.

O MAPTESS possui as seguintes áreas das suas atribuições:

1. Na área da Administração Pública: a. Definir, coordenar, executar e avaliar as políticas de recursos humanos relativas à gestão e qualificação, nomeadamente no que se refere aos regimes de emprego público e ao desenvolvimento e qualificação profissional.
2. Na área da Reforma Administrativa: a. Conceber, executar, acompanhar e avaliar política de Reforma Administrativa, nomeadamente nos domínios da organização e funcionamento do sistema administrativo do Estado; b. Definir, coordenar, acompanhar, avaliar e controlar as políticas relativas à Administração Pública nas áreas referentes à inovação, à organização e funcionamento dos seus serviços, à simplificação de estruturas e de procedimentos, visando o aumento da eficácia e eficiência dos serviços, a racionalização da atividade administrativa e a promoção da qualidade dos serviços públicos.
3. Na área do trabalho, emprego e segurança social: a. Conceber e formular as medidas de políticas nas áreas do trabalho, da ação social, do emprego e da formação profissional, das relações e condições de trabalho e da segurança social, bem como os programas e ações para a sua execução; b. Exercer as funções normativas nas áreas referidas na alínea anterior; c. Assegurar a execução dos programas e ações decorrentes das políticas e dos regimes estabelecidos (GUINÉ-BISSAU, 2020, p. 20)

De acordo com a atual estrutura orgânica, o MAPTESS compõem as seguintes entidades e órgãos: Órgãos de Apoio e Concepção, composto de Gabinete do Membro do Governo, Secretária-geral, Gabinete de Estudos, Planeamento e Relações Internacionais e Centro de Documentação e Informação Administrativa; Órgãos de Fiscalização, composto de Inspeção Geral; Órgãos Operativos, composto de Direção Geral da Administração Pública e Direção Geral do Trabalho, Emprego e Formação Profissional; Órgãos Consultivos, composto de Conselho Diretivo e Comité de Pilotagem da Reforma Administrativa. Este Ministério exerce a tutela sobre: o Instituto Nacional da Segurança Social; a Agência Guineense de Emprego e Formação Profissional; o Observatório do Emprego e Formação Profissional e a Unidade de Coordenação de Gestão de Fundo de Pensões (GUINÉ-BISSAU, 2021).

Percebe-se que as entidades e órgãos são vastos, no entanto, procuramos abordar alguns que são de extrema importância.

Subordinado ao Órgão de Fiscalização, encontra-se a Inspeção-Geral que consiste para inspecionar os procedimentos legais das empresas privadas e atos relacionados ao trabalho nas instituições que atuam no âmbito privado. Já no âmbito público, a Inspeção Geral é responsável por inspecionar o trabalho no setor público, incluindo as empresas públicas de administração direta e indireta. Ou seja, ele assegura a aplicação e cumprimento das normas trabalhistas estabelecidas pelo Decreto nº 24-A/1990 de 1 de agosto. Este Ministério possui os agentes inspetores para todas as regiões, sendo dois na Capital Bissau e um para cada região. Com a aprovação do novo código do trabalho, este órgão foi reforçado os poderes da sua atuação.

Em relação aos órgãos Operativos, encontram-se três direções-gerais, a saber: A Direção-Geral da Administração Pública e a Direção-Geral do Trabalho, Emprego e Formação Profissional. Este, portanto, é o que se encarrega de elaborar as leis sobre a política trabalhista aplicada no setor privado. Quanto à Direção-Geral do Trabalho, Emprego e Formação Profissional, o governo brasileiro no âmbito da cooperação com o governo guineense, criou-se um Centro Brasil-Guiné-Bissau de cursos de Formação Profissional em diferentes áreas e executados pela Direção-Geral do Trabalho e a delegação do SENAI-Brasil (GUINÉ-BISSAU, 2012, p. 36-37).

Na Guiné-Bissau, o Instituto Nacional da Segurança Social- INSS está sob tutela do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social. Ele é a entidade responsável pela gestão do Sistema de Proteção Social obrigatória, integra a administração indireta do Estado, dotado da sua personalidade jurídica e autonomia administrativa, financeira, patrimonial e de gestão.

#### 4.2.4.2 *Ministério Público*

Ministério Público sendo advogado de Estado e fiscalizador da legalidade, razão pelo qual, o legislador obriga as partes envolvidas num conflito jurídico de relação laboral passar primeiro pelo MP para uma audiência conciliatória como forma de aproximar as partes. O processo laboral como sendo um processo específico que emerge numa relação laboral, as partes em conflito têm de passar primeiro pelo MP antes de interpor uma ação judicial.

Existe uma vara laboral inserida dentro do MP responsável para realizar conciliação entre as partes envolvidas no processo jurídico laboral. Essa vara recorre ao art. 51 do Código de Processo do Trabalho como alternativa para resolver o litígio, ou seja, o MP usa essa prerrogativa para aproximar as partes em conflito. Havendo entendimento, significa que não há nada mais para avançar e o processo frustra-se imediatamente. Caso contrário, o queixoso terá um prazo de 30 dias para pedir a remissão do processo para o tribunal. O queixoso que apresenta a situação de insuficiência econômica entra com um requerimento no MP pedindo isenção de custas judiciais. Aliás, o MP patrocina ações aos trabalhadores que não possuem meios financeiros para arcar com as despesas judiciais. Mesmo assim, é preciso que o MP emita um despacho mostrando que não houve entendimento entre as partes. Este despacho serve como suporte para o trabalhador no tribunal. Mas a maioria dos casos são resolvidos pelo MP tendo em conta a situação econômica do trabalhador.

#### 4.2.4.3 *Tribunais Judiciais*

Quanto às instituições judiciais, a Lei nº 03/2002 de 20 de novembro, atribui a competência aos Tribunais Judiciais (TJ) “[...] assegurar a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos, reprimir a violação da legalidade democrática e dirimir os conflitos de interesse públicos e privados (art. 2º)” (GUINÉ-BISSAU, 2012, p. 73). A nível de tribunais com as competências especializadas são: os Tribunais Cíveis, Tribunais de Trabalho e Tribunais de Família e de Menores.

No que diz respeito ao Tribunal Regional, Seção de Família, Menor e Trabalho, estes são divididos por seções e varas. Cada seção ou vara é responsável por receber os processos específicos. Segundo o art. 56 da referida lei, o Tribunal de Trabalho tem entre outras atribuições asseverar a proteção dos direitos dos trabalhadores. De mesmo modo, compete ao tribunal através da Seção de trabalho apreciar e julgar os processos de transgressões de normas legais ou convencionais de natureza laboral.

Quanto ao processo laboral, a ação pode ser interposta tanto pelo trabalhador quanto pelo empregador. Primeiramente, o trabalhador deve juntar o despacho do MP que comprove a frustração da tentativa conciliatória com a petição inicial para o efeito de notificar a parte contrária, que é no caso de empregador. Também é normal que o empregador entre com ação contra o trabalhador, no caso de rescisão do contrato unilateralmente por parte do trabalhador, mas terá obrigação de comunicar com antecedência mínima de 30 dias, caso contrário terá que indenizar o empregador um mês do seu salário. É claro que nas situações normais é o trabalhador quem entra com ação. Daí a empresa/empregador será notificada para contestar. Aqui também o tribunal promoverá a tentativa de conciliação na presença do MP. Frustrando a tentativa de conciliação, o juiz ou a juíza poderá decidir ou no saneador se entender que tem elementos suficientes ou para o julgamento sempre com a presença do MP. Essas são as tramitações que ocorrem no tribunal.

## 5 DESAFIOS PARA O TRABALHO DECENTE NA GUINÉ-BISSAU

Este capítulo procura demonstrar contexto histórico, político, social e econômico que busque uma estratégia que defina uma política do Trabalho Decente formulado pela Organização Internacional do Trabalho e o desenvolvimento de sua promoção na Guiné-Bissau.

A precarização do trabalho na Guiné-Bissau tem gerado várias críticas e discussões sobre a implementação das políticas públicas eficazes, mudanças da lei e a criação de postos de trabalho para todos. Mesmo com a aprovação do novo Código do Trabalho, ainda fica a incerteza sobre a sua aplicabilidade. Ou seja, é necessário criar mecanismos de controle para garantia desses direitos.

Nesta ideia, seria útil que os dispositivos constitucionais fossem cumpridos rigorosamente no sentido de valorizar a dignidade humana do trabalhador. Para isso, será necessário conceituar o trabalho decente promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Mas em primeiro momento, será analisada a formulação deste conceito, sua definição, sua composição e finalmente será verificada sua promoção de acordo com as agendas do governo da Guiné-Bissau.

### 5.1 DEFINIÇÃO DE TRABALHO DECENTE

Dada a situação de desigualdades sociais e desemprego elevado que atingiu os direitos trabalhistas a nível mundial e buscando um modelo de trabalho digno, foi formalizado o conceito de trabalho decente, pela primeira vez, no decorrer da 87ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no mês de junho de 1999, por Juan Somavia, o então Diretor-Geral da OIT, que durante a Conferência proferiu um discurso demonstrando a necessidade daquela organização em adotar novas fórmulas tendo em conta os contextos das mudanças ajustadas e as disputas do mercado de trabalho a nível mundial. Nesta ocasião, mostrou também que o objetivo primordial da OIT é promover oportunidades de trabalho para que homens e mulheres possam conseguir trabalho decente produtivo e remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, seguridade e dignidade humanas (OIT, 1999).

O conceito de trabalho decente formulado pela Organização Internacional do Trabalho é definido como “aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana” (BARZOTTO, 2003, p. 185).

Segundo Zandonai (2021, p 35), não basta criar postos de trabalho, mas é preciso que



sejam de qualidade com a garantia de emprego e um sistema de segurança social que corresponda com as expectativas do trabalhador.

O trabalho decente não é nada mais nada menos que um trabalho produtivo correspondente a uma remuneração justa e praticado em condições de liberdade, equidade e uma segurança que garanta condição melhor e uma vida digna. Só assim a pobreza e as desigualdades sociais podem ser superadas. Não obstante que trabalho decente significa fazer qualquer tipo de trabalho, mas sim aquele que dignifica o trabalhador.

Por isso, o trabalho decente garante melhores condições de trabalho digno, de acordo com as normas dos direitos fundamentais do trabalhador e também considera a dignidade do trabalhador, justamente por considerar as condições de sua segurança, de saúde, de higiene no dentro do ambiente do trabalho e uma remuneração justa.

Após as abordagens da definição de trabalho decente é importante destacar a sua composição formulada pela OIT.

#### 5.1.1 Composição da Definição de Trabalho Decente

Primeira composição: o trabalho decente produtivo significa garantir os postos de trabalho de qualidade nas condições aceitáveis a todas pessoas que queiram trabalhar. A OIT estimula a política de emprego, como meio de que o trabalhador e sua família possam atingir um nível social e uma vida digna. Neste sentido, a OIT está engajada em implementar programas de emprego, eliminação de pobreza e mecanismos para formação profissional. Todos regulamentados através da Convenção nº 122 sobre a política de emprego e a Convenção nº 142, trata-se da valorização dos Recursos Humanos (ZANDONAI, 2021, p. 37).

O trabalho decente deve ser justamente remunerado, isto quer dizer que a remuneração deve corresponder com as necessidades mínimas para a sobrevivência do trabalhador e sua família. Para Zandonai (2021, p. 37), “[...] a remuneração deve contemplar as necessidades vitais mínimas do trabalhador, o que, em nível normativo, a OIT regula nas Convenções nº 95 e nº 131, sobre proteção ao salário e fixação de salários mínimos”. O trabalho dignifica o homem para a sua sobrevivência enquanto ser humano, por isso deve ser justamente remunerado para que o trabalhador e sua família vivam em condições dignas e a garantia mínima que possam superar a pobreza.

Segunda composição: o trabalho exercido em condições liberdade, refere-se que a liberdade é um direito fundamental de qualquer cidadão. Por isso, o seu exercício deve ser respeitado. Na relação de trabalho, este direito assegura ao trabalhador a escolha da profissão,

de ofício, de contratação, de negociação e a liberdade de associação na qual os trabalhadores possam se reunir em defesa dos seus direitos coletivos. De acordo com Barzotto (2003, p. 187, grifo do autor), a “[...] Convenção nº 95 relativa à ‘liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização’, de 1948, que estabelece o direito livremente exercido de trabalhadores e empregadores, sem distinção alguma, organizarem-se para fomentar e defender seus direitos respectivos”. Todo o trabalho exercido fora dessas condições será considerado trabalho forçado, como acontece em algumas situações de trabalho análogas à escravidão.

Terceira composição: o trabalho exercido em condições de equidade, trata-se da ideia de justiça, ou seja, assegura a igualdade de gênero entre os homens e mulheres. Pois, as condições de oportunidade e de remuneração deve ser igual para todos, de acordo com tipo de trabalho. As Convenções nº 100, trata da igualdade de remuneração e 111 sobre eliminação da discriminação no trabalho.

Quarta composição: o trabalho exercido em condição de seguridade, refere-se às condições de saúde, higiene e segurança do trabalhador dentro do âmbito do trabalho, assim também como fora. Isto significa que nas relações laborais, o trabalhador tem direito a proteção caso apresente alguma vulnerabilidade provocada pela doença, velhice, assim também na situação física e psíquica do trabalhador. Desse modo, a OIT se dedica em promover as ações de proteção e assistência social aos trabalhadores, através de instrumentos das Convenções nº 102, sobre Seguridade social, Convenção nº 155, trata-se de Seguridade e saúde dos trabalhadores e Convenção nº 161, sobre Serviços de saúde no trabalho.

Quinta composição: o trabalho decente exercido em condições da dignidade humana. A dignidade humana é um direito fundamental previsto nas leis magnas de muitas nações e demais leis. O trabalho exercido nesta condição é aquele que respeita os direitos fundamentais do indivíduo, ou seja, aquele que não agride a pessoa, mas sim o bem-estar físico e psíquico do trabalhador. Aliás, a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho foi justamente para abolir os trabalhos em situações precárias. Por isso, a criação de postos de trabalho deve atender às condições de trabalho decentes.

Por fim, o trabalho decente promove um trabalho digno e a justiça social para todas as pessoas, porque garante o mínimo de sobrevivência do trabalhador e sua família.

## 5.2 PROMOÇÃO E AGENDA DO TRABALHO DECENTE NA ÁFRICA OCIDENTAL, EM PARTICULAR NA GUINÉ-BISSAU

Em maio de 2013, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) patrocinou a

implementação da Agenda do Trabalho Decente na África Ocidental, seguida da produção do relatório de atividade da equipe de apoio técnico para o trabalho decente, com o escritório em Dakar, capital do Senegal. A produção de relatório dessa equipe “tem como objetivo descrever, periodicamente, a situação das atividades realizadas na região da África Ocidental para promover o trabalho decente” (OIT EDT/BP-DAKAR, 2013, p. 10).

Segundo a OIT em Dakar (2013, p. 9), a implementação dessa agenda sobre o emprego e luta contra a pobreza foi adotada pelos chefes de Estados e de governo africanos, no decorrer da Cimeira Extraordinária da União Africana, realizada em setembro de 2004, em Ouagadougou, capital do Burkina Faso.

Hoje, pode assinalar-se felizmente que os Programas por País para a Promoção do Trabalho Decente (PPTD) estão a tornar-se elementos essenciais dos programas estratégicos dos países da África Ocidental. Na verdade, apesar da situação difícil no plano sociopolítico, 8 de entre os 11 países (Benin, Burkina Faso, Cabo Verde, Costa do Marfim, Mauritânia, Níger, Senegal e Togo) abrangidos pela Equipa Técnica de Apoio ao Trabalho Decente para a África Ocidental (ETD/BP-Dakar), dispõem de um quadro de cooperação validado pelos mandantes tripartidos e pelo BIT.

Os PPTD de 2 países (Mali e Guiné-Bissau) se atrasaram devido às instabilidades políticas, mas já foram concluídos e partilhados para assinatura, exceto o da Guiné-Bissau que estava na fase de elaboração (OIT EDT/BP-DAKAR, 2013, p. 9).

De acordo com o Bureau Internacional do Trabalho (BIT), os países da África Ocidental enfrentam um *déficit* de empregos decentes e outros tipos de empregos. Desse modo, o BIT implementou várias ações na região no sentido de inverter a situação e na criação de uma nova política de emprego como forma de melhorar e inserir os jovens desempregados no mercado de trabalho, apoiando as empresas a desenvolverem as suas capacidades empresariais.

Segundo ETD/BP-DAKAR, os mandantes tripartidos da OIT, os trabalhadores, os empregados e os governos adotaram a Agenda do Trabalho Decente para reduzir e erradicar a pobreza na região. Nessa linha de pensamento e de consenso, nasce esta noção de conceito de trabalho decente de seguinte maneira:

A noção de trabalho decente «reflete as prioridades sociais, económicas e políticas do país e do sistema multilateral. Num lapso de tempo relativamente curto, este conceito reuniu um consenso internacional entre os governos, os empregadores, os sindicatos e a sociedade civil: o emprego produtivo e o trabalho decente são dimensões essenciais de uma globalização justa, da luta contra a pobreza e um meio de instaurar um desenvolvimento equitativo, solidário e duradouro» (OIT EDT/BP-DAKAR, 2013, p. 12).

O Programa por País de Trabalho Decente (PPTD) na África Ocidental tem como objetivo promover as estratégias de desenvolvimento na região, de acordo com os instrumentos da OIT e adaptáveis de acordo com as situações e prioridades de cada país.

Em relação à Agenda sobre o Trabalho Decente na Guiné-Bissau, infelizmente, o governo da Guiné-Bissau não definiu nenhum programa específico sobre o trabalho decente no país. Essa Agenda trata-se de assunto importantíssimo na vida laboral, por se tratar da dignificação de quem presta serviço ou de quem trabalha, assim como na criação de condições objetivas para desenvolver o seu trabalho para que o governo/empregador possa ter mais rendimentos e também aproveitar melhor a produtividade do trabalhador. Contudo, são assuntos que já foram veiculados pelas centrais sindicais, inclusive alguns dirigentes sindicais da Guiné-Bissau já se beneficiaram de formação pela OIT, sobre essa matéria como forma de persuadir o governo/executivo para a sua adoção, principalmente o Ministério da Administração Pública, Trabalho, Emprego e Segurança Social.

O assunto em pauta continua a ser uma luta que a maior central sindical tem sido levada a cabo junto do governo para criar melhores condições que dignifiquem o trabalhador, ou seja, fazê-lo sentir honrado a fim de produzir melhor.

Diante disso, temos alguns exemplos dos trabalhadores que atuam na área de saúde, que enfrentam diariamente dificuldades nos seus postos de trabalhos sem materiais adequados e nem condições mínimas para o exercício das suas profissões. Mesmo assim, demonstram sempre a vontade de trabalhar.

Quanto à área da educação, a forma que os professores desenvolvem as suas atividades laborais não estimula ninguém. As condições de trabalho e de higiene no ambiente do trabalho são péssimas e prejudiciais à saúde. As infraestruturas escolares estão sucateadas, chegando ao absurdo dos profissionais continuarem a escrever com o giz no quadro negro, o que já é sabido ser prejudicial à saúde.

Falando do serviço público em geral na Guiné-Bissau, ainda há direções ou serviços que compõem alguns ministérios que nem possuem materiais adequados para o trabalho. Como por exemplo, computadores, impressoras, resmas, tonéis que fará internet de melhor qualidade para melhor funcionamento das instituições.

As carências são enormes no que se verifica o não espírito de criação de um ambiente de trabalho agradável que proporciona um desempenho positivo no serviço. Pois, são conjuntos das situações que o Estado da Guiné permanece ignorando. Diante dessas situações apresentadas, as classes sindicais continuam a lutar para que se altere, algum dia, essa realidade no país.

Lembrando que o objetivo dessa Agenda visa proporcionar ao trabalhador a condição de uma vida digna, mediante o exercício de trabalho praticado em condições de liberdade, equidade e segurança, permitindo às pessoas/trabalhadores exercerem as suas profissões e ofícios com a maior tranquilidade. O trabalho decente como sendo direito fundamental, significa dar voz aos trabalhadores e suas participações nos diálogos com empregadores e o governo em busca de caminho mais viável.

Nos últimos anos as centrais sindicais têm decretado sucessivas greves na Função Pública, as reivindicações desencadeadas exigiam melhores condições laborais e aumento de salário. Algumas manifestações dos trabalhadores foram reprimidas com disparos de gás lacrimogêneo pelas forças policiais do Ministério do Interior e ataque ao edifício da União Nacional de Trabalhadores da Guiné-Bissau (UNTG), causando vários feridos e destruição de seus equipamentos (ABRIL, 2021). Além disso, as autoridades públicas por uso de força e de abuso de poder violaram a Lei nº 8/91 de 3 de outubro de 1992, regulado pela liberdade sindical que implementa a Convenção 89 da OIT.

No que diz respeito aos direitos da liberdade e garantias, o vice-presidente da Liga Guineense dos Direitos Humanos (LGDH), Bubacar Turé considerou um retrocesso o ataque contra as liberdades fundamentais, principalmente a liberdade de manifestação, da imprensa, inclusive os direitos civis e políticos na Guiné-Bissau (DW, 2021). Importante destacar que a Constituição prevê, nos termos do art. 54 a liberdade de reunião e de manifestação pacífica, regulamentada pela Lei nº 3/92 de 6 de abril de 1992, o exercício deste direito não pode ser limitado, desde que não violem a lei.

O correto seria o governo buscar uma outra via de negociação coletiva e um diálogo social permanente como forma de ultrapassar a situação. Observa-se que o termo trabalho decente não constitui uma preocupação do governo para garantir direitos fundamentais.

Um outro problema enfrentado no país trata-se de perseguições, intimidações e obstáculos para alguns profissionais, nomeadamente aos defensores dos direitos humanos, sindicalistas e seus membros, aos advogados e magistrados em geral, como pode se ver no observatório para a proteção dos direitos humanos (2008).

Quanto à participação das mulheres no mercado de trabalho formal, houveram alguns avanços em relação ao passado, quando elas estavam em números insignificantes no setor laboral. De acordo com a Verage, a diferenciação salarial entre homens e mulheres continua a ser praticada no país.

A maior luta das centrais sindicais é a implementação da lei do concurso público. Aliás, para fazer cumprir o Decreto-lei nº 4 de 2004 que define condições de ingresso na Função

Pública, reforçando a lei do Estatuto de Pessoal de Administração Pública (EPAP), que exige a obrigatoriedade de concurso público na administração pública direta assim como na administração pública indireta, caso de Empresas Públicas e Institutos Públicos.

Ainda é notório a violação grosseira da lei em aplicar o concurso público pelos sucessivos governos. Ou seja, cada partido político que tivesse o acesso ao poder/governo levaria um número grosso dos apoiadores para serviço público, muitas das vezes, são deixados sem nenhuma garantia para sua efetivação como servidores públicos, mas sim ficam nas condições de exploração ou até afastados por um outro regime.

Há um crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho formal. Contudo, a maioria continua ainda na informalidade. Na percepção de Martins,

[...] a fraca inserção das mulheres no ensino superior, a limitação imposta pelo machismo e a desvalorização do funcionário público, muitos recorrem ao trabalho informal já que ali não se exige o currículo e ensino superior. Para aquelas que conseguiram estudar e conseguem entrar nas universidades, muitas delas cursam enfermagem, serviço social, sociologia, por ser associado como curso “de mulher”, e as áreas de exatas são pouco procurados pelas mulheres, porque a própria sociedade já os colocou no lugar ou curso de mulher (MARTINS, 2022, p. 8, grifo do autor).

Posto isto, conclui-se que o fator da exclusão ou discriminação tem contribuído para que a maioria das mulheres continuam trabalhando no mercado informal para a sua sobrevivência e de sua família.

A desvalorização e precarização do trabalho na Guiné-Bissau tem contribuído para que maiorias das mulheres continuassem a prestar o trabalho doméstico com uma remuneração baixa, que muitas vezes são fixadas pelo empregador, de acordo com a sua vontade.

Pereira (2021, p. 9, grifo do autor), reconhece que “[...] sem dúvida alguma, falar das valentes mulheres guineenses que neste contexto geral do país assumem um papel indispensável na manutenção e o sustento da família, nomeadamente a garantia do direito a alimento (educação, saúde, etc.) dos filhos”, que de certo modo encorajam as mulheres cada dia para encarar os desafios e luta de dia a dia para garantir o mínimo essencial para a família. Há um outro fator neste setor de grande preocupação, no que toca a não formalização de contrato, ou seja, os critérios para prestação deste serviço, muitas das vezes são definidos no geral pelos empregadores, principalmente o salário.

Além das condições precárias de trabalho, há ainda,

As empregadas que recebem 15.000 F. CFA (cerca de 23€) representam 51%; as que recebem 20.000 F. CFA (cerca de 30,76€) 30%; as que recebem 25.000 F. CFA (cerca de 38,46€) 9%; as que recebem 30.000 F. CFA (cerca de 46,15€) 5%; as que recebem 35.000 F. CFA (cerca de 53,84€) 3% e as que recebem 45.000 a 50.000 (cerca de

69,23€ a 76,92€) 2% (PEREIRA, 2021, p. 9).

A maioria dos salários pagos pelos empregadores é inferior ao valor de 50.000 F.CFA fixado pelo governo, através do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social.

Segundo Martins (2022, p. 10), a economia do mercado informal tem contribuído significativamente para o desenvolvimento socioeconômico do país, conhecido pelas suas sucessivas instabilidades militares e crises políticas que muitas vezes condicionam no pagamento dos salários no setor formal. Há um outro enfrentamento das mulheres neste mercado, onde são obrigadas a pagar as taxas de ocupação pelos os agentes da Câmara Municipal de Bissau e dos donos de espaços improvisados para a comercialização dos seus produtos.

Vale lembrar que ainda existem outras atividades informais que essas mulheres batalhadoras praticam, dentre quais escoamento de carvão de mata para revender na cidade, preparo de vinho e cachaça de caju para vender, extração de pedras na construção civil e outras.

Para promover programas de inclusão das mulheres trabalhadoras inseridas na informalidade, o governo deve adotar políticas públicas capazes de criar oportunidades de emprego e uma renda melhor, de acordo com a agenda da OIT para trabalho decente. A razão deste problema ainda persiste no país, porque não há programa de financiamento de crédito do governo para que estas mulheres desenvolvam os seus negócios.

O governo da Guiné-Bissau criou o Ministério da Cultura, Juventude e Desporto justamente para dar oportunidade de emprego aos jovens e atender as expectativas da OIT sobre a promoção de trabalho decente no país.

A Agenda do Trabalho Decente para a Juventude Guineense ainda não é bem assumida de maneira clara pelo governo. A política de emprego para a juventude exige uma política pública garantidora voltada a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

A dificuldade de muitas famílias leva os jovens e adultos a trabalhar cedo com a idade menor e muitas vezes não conseguem conciliar os seus estudos com o trabalho informal. Diante disso, a maioria dos jovens e adultos, ainda continuam na informalidade, principalmente os que não têm nível de escolaridade elevada. Essas pessoas têm menos chance de conseguir um emprego de qualidade.

A única saída para muitos é inserir-se na informalidade como forma de se ocupar e ajudar no sustento da família. Essas atividades muitas das vezes são precarizadas.

A prática de informalidade se multiplicou com a liberalização da atividade comercial

nos anos de 1988/89, logo nas vésperas da abertura política. Antes disso, a prática laboral de sobrevivência da população guineense era baseada nas atividades de lavouras.

Essa atividade foi liberada sem o seguimento e um acompanhamento eficaz do poder Estatal. A liberalização econômica trouxe a informalidade por falta de uma política eficaz que conduza este setor.

Qualquer que seja o governo, é necessário investir numa política pública eficaz para atender os interesses do seu cidadão. A falta de uma política pública voltada ao emprego provocou o aumento de trabalhos precarizados na Guiné-Bissau. Com isso, os trabalhos informais cresceram com o êxodo dos jovens nas zonas rurais para cidade em busca de melhores condições de vida. A justificativa desses jovens foi a falta de oportunidades de emprego nas suas localidades. O mercado de trabalho informal é o maior ramo de emprego hoje em Guiné-Bissau.

O direito do trabalho é um instrumento da regulação social do trabalho dentro de um Estado Democrático de Direito e a falta dessa observância pode gerar instabilidade social, ou seja, não havendo uma política trabalhista eficaz para eliminar o trabalho precarizado e informal, essa prática se perpetua.

A Guiné-Bissau está longe de fazer valer a política de promoção de trabalho decente, principalmente no que toca à remuneração dos trabalhadores. O salário mínimo nacional foi fixado no valor de 50.000 Francos CFA (cinquenta mil francos cfa), equivalente a aproximadamente 420,00 Reais (DIÁRIO DE NOTÍCIAS, 2018). O referido valor não atente o trabalho decente justamente remunerado. Para o Amauri Mascaro Nascimento,

O salário mínimo atende a um imperativo de tutela das classes de baixa renda e qualificação profissional, como forma de intervenção do Estado ou da autonomia privada coletiva destinada a impedir que os níveis socioeconômicos inferiores da escola de remuneração possam ser protegidos através de uma regra jurídica proibitiva (NASCIMENTO, 2008, p.164).

O salário pode ser considerado fator motivador, direta ou indiretamente para os funcionários. Se analisarmos por esse viés, uma remuneração boa poderá atender os desejos e expectativas dos prestadores de serviço, motivando-os a realizar suas atividades com mais produtividade e qualidade de forma mais efetiva, atendendo as expectativas e as necessidades que uma instituição ou empresa deseja. A eficiência e eficácia nas produtividades deixará tanto o empregado quanto o empregador satisfeito.

A remuneração deve ser compatível com a prestação de trabalho e as necessidades mínimas do trabalhador como forma de honrá-lo e dignificá-lo. Ainda existe desigualdade



remuneratória entre os trabalhadores que prestam o mesmo serviço.

O salário pago na Guiné-Bissau não dignifica nenhum trabalhador guineense e nem daria para cobrir as necessidades do dia a dia. A luta pela sobrevivência não tem sido nada fácil. Isso faz com que muitos trabalhadores se esforcem para prestar outros serviços.

A não implementação deste compromisso ou de prioridades da Agenda de Trabalho Decente em Guiné-Bissau, poderia estar associada à guerra civil de 1998, sucessivos golpes de estado, às sucessivas instabilidades e crises políticas. Essas situações se traduzem em vários fatores. Dentre eles: subversão de ordem constitucional, violação de direitos humanos e ameaça à liberdade sindical e de associação. Em suma, são um dos fatores condicionadores do avanço da Agenda de trabalho decente no país.

Em jeito de conclusão, a maioria destas categorias de trabalhadores não têm sequer uma cobertura de segurança social

### 5.3 MUDANÇAS JURÍDICAS E INSTITUCIONAIS

As reformas legislativas sugeridas no país são importantes para destravar o avanço das instituições da república. Aliás, algumas delas ocorreram nos anos 80 a 90 com a liberalização econômica e abertura democrática que se iniciou a partir de 1991. Neste pacote de mudanças, foram legisladas algumas leis em favor da política trabalhista, dentre elas: a liberdade sindical, Lei nº 8/91, de 3 de outubro; o direito à greve, a Lei n.º 9/91, de 3 de outubro e direito de reunião e de manifestação, da Lei nº 3/92, de 6 de abril. Além dessas leis, a União Nacional dos Trabalhadores da Guiné (UNTG) desvinculou-se do Estado e PAIGC, partido libertador e único na altura.

Outras mudanças que o parlamento guineense ratificou, foi a Convenção nº 87 da OIT relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, em 2011. Para além das ratificações anteriores sobre trabalho infantil, a Convenção nº 138 sobre a idade mínima de admissão ao emprego e convenção nº 182 contra as piores formas de trabalho infantil.

Em 2018, foi aprovada pelo parlamento da Guiné-Bissau a lei da Paridade, Lei nº 4/2018, de 3 de dezembro, como forma de reduzir as desigualdades de género e consequentemente promover os direitos das mulheres contra qualquer tipo de prática discriminatória.

Esta lei de cotas visa a participação das mulheres na política, nas tomadas de decisões e nas organizações da sociedade civil. O objetivo dessa lei foi justamente trazer o equilíbrio entre os homens e as mulheres. Contudo, a Constituição da Guiné-Bissau, promove essa igualdade

nos termos do art. 25, embora o cumprimento dessas leis acabe não sendo respeitado. Infelizmente, existem ainda desigualdades no mercado de trabalho que de uma forma a outra acabam afetando as mulheres.

A mudança mais importante para a juslaboral foi a aprovação do novo Código do Trabalho, pela ANP, em 2021 e promulgado um ano depois, pelo presidente da república.

O novo Código do Trabalho foi uma das leis mais avançadas, que introduziu as políticas trabalhistas seguindo o padrão do mundo contemporâneo.

Por fim, vale lembrar que, o Estado Democrático de Direito, não deve limitar só a impor, mas é preciso também que o Poder Público adote as medidas normativas e administrativas para o cumprimento desses diplomas, tanto nacionais quanto internacionais. Para facilitar a inserção da população ao mercado de trabalho, o governo deverá empenhar-se na promoção de trabalho decente em todas as esperas e garantir os direitos aos trabalhadores como forma de diminuir a desigualdade e a pobreza.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando decidimos analisar o presente tema, tínhamos em mente que iríamos encontrar algumas dificuldades para a sua materialização, uma vez que, no contexto da Guiné-Bissau, apresenta-se muita insuficiência doutrinária, sobretudo, na área do direito do trabalho. Aliás, poucos escreveram sobre o direito do trabalho na Guiné-Bissau

Este trabalho tem como objetivo apresentar os desafios para o trabalho decente na Guiné-Bissau e a necessidade de promovê-lo, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho, tendo em conta os desafios mundiais que exigem melhores condições de trabalho.

O homem se sente realizado e honrado por meio do trabalho, porque nela garante a sua subsistência. Por isso, o trabalho não deve servir como meio de exploração, mas sim, como meio de valorização da dignidade da pessoa humana. A proteção desse direito fundamental é que pode ser considerado trabalho decente.

É notório que as leis que regulavam o trabalho indígena eram discriminatórias e aplicadas especificamente a determinadas pessoas denominadas de indígenas supostamente como forma de civilizá-los. O objetivo dessas leis especiais parece que foram elaboradas da vontade do legislador, justificando o uso de força maior para tratar especificamente um grupo maioritariamente pretos sem respeitar as suas vontades. Para consolidação de uma mão de obra nativa/indígena, era preciso chamá-los de selvagens. A forma de compulsão de realização de trabalho pelos colonialistas foi justificada como forma civilizatória de obrigação moral e legal dos indígenas, que eram levados a cumprir o trabalho obrigatório.

As sucessivas regulamentações das leis trabalhistas, principalmente obrigações para com os indígenas/trabalhadores, limitando-lhes de ter a sua liberdade de trabalho, como forma de sustentar os seus interesses econômicos da administração colonial e a manutenção dos privilégios da população portuguesa, utilizando os dispositivos legais do trabalhador obrigatório e compelido, assim também aplicação de trabalho correcional como forma de punição. A própria legislação atribui os poderes aos curadores gerais para celebrar o contrato de trabalho com os particulares sem a presença do indígena. Aliás, os trabalhadores não sabiam ler e nem escrever que farão assinar os contratos. Também desconheciam o conteúdo escrito no contrato.

Este estudo permite uma análise da legislação portuguesa sobre as produções das normas e as mudanças que ocorreram na vida do trabalhador preto chamado de indígena. Essa ilegalidade de imposição colonial aos indígenas, teve um pouco a sua mudança graças às denúncias internacionais e a iminência da luta armada por todos os territórios ocupados. Com

o contexto político desfavorável, e, sem alternativa, Portugal aboliu o Estatuto do Indigenato em 1961, reconhecendo todos os indígenas como cidadãos portugueses. Embora a abolição do Estatuto Indigenato venha como uma lei, não foi capaz de eliminar o racismo e as práticas discriminatórias contra os indígenas na prática.

Mesmo assim, Portugal não cumpria com a sua própria lei, ou seja, se tratava de uma camuflagem para baixar a tensão dos movimentos que reivindicavam a situação e condições dos indígenas na Guiné-Portuguesa.

Na Guiné-Bissau existem leis laborais ligadas ao setor público e privado, que na sua maioria são desprezadas, em razão da sua não aplicabilidade pelas instituições públicas com a competência de fiscalização. As insuficiências das penalizações e multas baixas, incentivam as violações nas relações laborais pelas entidades patronais do país. Essa falta de responsabilização por quem é de direito (Estado), tem contribuído nas injustiças no setor laboral. E mais, a influência política dos empresários ou empresas ligadas aos sucessivos regimes tem contribuído muito pela desestabilização da imparcialidade dentro da justiça laboral.

Um outro problema que se apresenta é a carência dos tribunais e dos magistrados em todo território nacional, como forma de diminuir os conflitos nas relações laborais e a morosidade dos processos nos tribunais. Aliás, na maioria dos edifícios os tribunais são alugados.

Frisa que, a Inspeção Geral do Trabalho, que é um órgão muito importante na fiscalização das irregularidades laborais, que outra ora apresenta falta de meios para realizar o seu trabalho. Por isso que é independente para cumprir a sua missão de imparcialidade. Mesmo com o novo Código de Trabalho, há uma necessidade no país de uma modernização do ordenamento jurídico guineense, que possa adequar a Constituição com demais leis para a república.

Por isso, sugerimos que o governo através do Ministério da Administração Pública, Trabalho, Emprego e Segurança Social (MAPTESS) adotasse os instrumentos da OIT para que o trabalho decente possa ser uma realidade na Guiné-Bissau. Mas para que o reconhecimento e efetividade desses direitos seja uma realidade, será necessário um esforço do Ministério Público, através da vara laboral e o Tribunal Regional de Bissau, através da Seção de Família, Menor e Trabalho, na luta pela defesa dos trabalhadores e de melhores condições de trabalho.

A despeito de todo o esboço normativo trazido em torno desta pesquisa, é perceptível entender que o governo da Guiné-Bissau não conseguiu acabar com exploração do trabalho, as desigualdades salariais e má condições de trabalho em todos os níveis. Essa situação demonstra

um *déficit* das políticas públicas e a promoção de trabalho decente.

O esforço do trabalho humano deve corresponder com a igualdade e valorizado como forma de dignificar o trabalhador como ser humano. Essa realidade demonstra uma morosidade do governo na implementação de políticas públicas capazes para desenvolvimento e promoção de trabalho decente na Guiné-Bissau.

A garantia de direito fundamental ao trabalho decente pelo governo, será uma forma simbólica de reconhecimento dos nossos gloriosos combatentes da liberdade da pátria que lutaram durante onze anos para a conquista dos direitos e de afirmação do Estado guineense. Só assim o governo poderá garantir uma governança democrática estável capaz de reduzir a pobreza e as desigualdades sociais.

Neste sentido, é urgente pôr o assunto em questão para os debates jurídicos e acadêmicos a nível nacional. Porque a implementação do conceito de trabalho decente é uma prioridade, ou seja, a proteção da dignidade humana do trabalhador merece uma atenção de todos.

## REFERÊNCIAS

- ALVES JÚNIOR, Luís Carlos Martins. O Sistema constitucional dos países lusófonos. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 59, p. 193-240, jul./dez. 2011. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/154>. Acesso em: 17 jan. 2021.
- AUGEL, Moema Parente. **O desafio do escomburo**: nação, identidades e pós-colonialismo na literatura da Guiné-Bissau. Rio de Janeiro: Garamond, 2007.
- AVERAGE SALARY SURVEY. Salário médio - Guiné-Bissau. 2023. Disponível em: <https://www.averagesalarysurvey.com/pt/salario/guine-bissau>. Acesso em: 16 maio 2023.
- BALTAZAR, Pedro Maciel. **Influência da OIT no Direito do Trabalho em Moçambique (Desde 1919 à Constituição da República de Moçambique de 2004 e à Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto)**. 2015. Tese (Doutorado em Direito) - Instituto Superior de Ciências e Tecnologia de Moçambique e Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, Maputo, 2015. Disponível em: [https://run.unl.pt/bitstream/10362/19836/1/Baltazar\\_2016.pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/19836/1/Baltazar_2016.pdf). Acesso em: 15 maio 2023.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 nov. 2019.
- CABRAL, Amílcar. **Unidade e Luta I. A Arma da Teoria**. Textos coordenados por Mário Pinto de Andrade, Lisboa: Seara Nova, 1978.
- CAHEN, Michel. **Seis teses sobre o trabalho forçado no império português continental em África**. Disponível: <https://core.ac.uk/download/pdf/268359335.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Estudos sobre direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.
- CAPELA, José. **O imposto da palhota e a introdução do modo de produção capitalista nas colónias**: as ideias coloniais de Marcelo Caetano: legislação do trabalho nas colónias nos anos 60. Porto: Afrontamento, 1977.
- CARDOSO, Luciane. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. 2003. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/60795/T%20-%20LUCIANE%20CARDOSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 jan. 2023.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2008.
- CENTRAIS sindicais expressam solidariedade com o povo da Guiné-Bissau. **Abril**: o outro lado das notícias, [s.l.], 18 set. 2021. Internacional: solidariedade internacionalista.

Disponível em: <https://www.abrilabril.pt/internacional/centrais-sindicaais-expressam-solidariedade-com-o-povo-da-guine-bissau>. Acesso em: 24 jan. 2023.

CONSELHO de Ministros da Guiné-Bissau aprova nova tabela salarial. **Diário de notícias**, [s.l.], 20 set. 2018. Disponível em: <https://www.dn.pt/lusa/conselho-de-ministros-da-guine-bissau-aprova-nova-tabela-salarial-9881423.html>. Acesso em: 15 fev. 2023.

CORDEIRO, Karine da Silva. **Direitos fundamentais sociais: dignidade da pessoa humana e mínimo existencial: o papel do poder judiciário**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

DAVILA, Julio D. **Shelter, poverty and african revolutionary socialism: human settlements in Guinea Bissau (human settlements programme)**. [Londres]: International Institute for Environment and Development, 1987.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

FERREIRA, Átila Djawara Moreira. **Normas constitucionais programáticas na ordem jurídica guineense**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito Público) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/9280/1/%C3%81TILA%20DJAWARA%20MOREIRA%20FERREIRA%20-%20disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021.

FRANCO, Paulo Fernando Campbell. **Amílcar Cabral: a palavra falada e a palavra vivida**. 2009. Dissertação (Mestrado em História Social) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8138/tde-10122009-104800/publico/PAULO\\_FERNANDO\\_CMPBELL\\_FRANCO.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8138/tde-10122009-104800/publico/PAULO_FERNANDO_CMPBELL_FRANCO.pdf). Acesso em: 29 abr. 2021.

GEDIEL, José Antônio Peres; MELLO, Lawrence Estivalet de; BARBOSA, Fernando Cesar Mendes. DO SERVIÇO AO TRABALHO PÚBLICO: formas contratuais e assédio moral institucional. In: Cardoso Jr, José Celso; Silva, Frederico A. Barbosa da; Aguiar, Monique Florencio de; Sandim, Tatiana Lemos (Orgs). **ASSÉDIO INSTITUCIONAL NO BRASIL: Avanço do Autoritarismo e Desconstrução do Estado**. Brasília: EDUEPB e AFIPEA, 2022. Disponível em: [https://www.academia.edu/84620558/Do\\_servi%C3%A7o\\_ao\\_trabalho\\_p%C3%BAblico\\_for\\_ma\\_contratual\\_e\\_ass%C3%A9dio\\_moral\\_institucional](https://www.academia.edu/84620558/Do_servi%C3%A7o_ao_trabalho_p%C3%BAblico_for_ma_contratual_e_ass%C3%A9dio_moral_institucional). Acesso em: 26 jul. 2023.

GONÇALVES, Ivan Sicca. “Forçar esses rudes negros de África a trabalhar”: trabalho, raça e cidadania na legislação colonial portuguesa (1854-1928). **Revista de História Bilros: história(s), sociedades(s) e cultura(s)**, Fortaleza, v. 5, n. 9, p. 196-220, maio/ago. 2017. Disponível em: <http://seer.uece.br/?journal=bilros&page=article&op=view&path%5B%5D=2714&path%5B%5D=2223>. Acesso em: 11 fev. 2021.

GUINÉ-BISSAU. [Constituição da República (1996)]. **Constituição da República da Guiné-Bissau**. Bissau: Assembleia Nacional Popular, 1996. Disponível em: <https://www.parlamento.gw/leis/constituicao>. Acesso em: 29 maio 2020.

GUINÉ-BISSAU. [Constituição da República (1973)]. **Constituição da República da Guiné-Bissau**. Bissau: Assembleia Nacional Popular, 1973. Disponível em: <https://cedis.fd.unl.pt/wp-content/uploads/2016/02/Const-Guine-73.pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

GUINÉ-BISSAU. [Constituição da República (1984)]. **Constituição da República da Guiné-Bissau**. Bissau: Assembleia Nacional Popular, 1984. Disponível em: <https://cedis.fd.unl.pt/wp-content/uploads/2016/01/CONST-1984.pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

GUINÉ-BISSAU. Instituto Nacional de Estatística, 2009. Disponível em: [https://www.stat-guinebissau.com/Menu\\_principal/IV\\_RGPH/rgph1/estado\\_estrutura\\_pop.pdf](https://www.stat-guinebissau.com/Menu_principal/IV_RGPH/rgph1/estado_estrutura_pop.pdf). Acesso em: 26 jun 2023.

GUINÉ-BISSAU. Ministério da Administração Pública, Trabalho, Emprego e Segurança Social. NORA, Madalena; CARVALHO, Ana Cláudia Marcos (org). **Colectânea de legislação administrativa da Guiné-Bissau**. 2. ed. Lisboa: Associação Acadêmica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2007. Disponível em: <https://funcaopublica.gw/wp-content/uploads/2021/06/Legislacoes-Administrativas-Livro-Verde-da-AP.pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

GUINÉ-BISSAU. Ministério da Administração Pública, Trabalho, Emprego e Segurança Social. Manual de Procedimento de Gestão dos Recursos Humanos na Administração Pública. Disponível em: [https://funcaopublica.gw/wp-content/uploads/2021/06/Manual-de-Procedimentos-20201010\\_MP-VALIDADO-APROVADO.pdf](https://funcaopublica.gw/wp-content/uploads/2021/06/Manual-de-Procedimentos-20201010_MP-VALIDADO-APROVADO.pdf). Acesso em: 15 abril 2023.

GUINÉ-BISSAU. Organização Internacional do Trabalho. **Estudo sobre a aplicação das Convenções nº138 e 182 da OIT e suas recomendações na legislação nacional dos países da CPLP, 2012**. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09\\_136\\_port\\_5.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_136_port_5.pdf). Acesso em: 15 abril 2023.

GUINÉ-BISSAU. Contrato de prestação de serviço. [Regulamento do Trabalho dos Indígenas, entre a Societé Commerciale de l'Ouest Africain (representada por Cyprien Saydeux) e Augusto Gomes, da etnia papel, para serviço em estabelecimento comercial em Bolama]. **Contrato**: Bolama, n. 5, 18 ago. 1927. 1 fotografia.

GUINÉ-BISSAU. **Lei da Greve**. Lei nº 9/91, de 3 de outubro. Boletim Oficial: Bissau, suplemento, nº 39, 3 out. 1991. Disponível em: <https://www.didinho.org/Arquivo/Lei%20de%20Greve.htm>. Acesso em: 10 maio 2022.

GUINÉ-BISSAU. **Lei da Liberdade Sindical**. Lei nº 8/91, de 3 de outubro. Boletim Oficial: Bissau, suplemento, nº 39, 3 out. 1991. Disponível em: <https://www.didinho.org/Arquivo/Lei%20da%20Liberdade%20Sindical.htm#:~:text=No%20exerc%C3%ADcio%20do%20direito%20de,sua%20vontade%20e%20livre%20escolha>. Acesso em: 10 maio 2022.



GUINÉ-BISSAU. **Direito de reunião e de manifestação**. Lei nº 3/92, de 6 de abril. **Boletim Oficial**: Bissau, 2º suplemento, nº 14, 6 abril. 1992. Disponível: [https://gw.ambafrance.org/IMG/pdf/lei\\_3-92\\_reunions\\_et\\_manifestations.pdf?823/e765a86fb39235379de97f70929224f95ddd053d](https://gw.ambafrance.org/IMG/pdf/lei_3-92_reunions_et_manifestations.pdf?823/e765a86fb39235379de97f70929224f95ddd053d). Acesso em: 10 maio 2023.

GUINÉ-BISSAU. **Lei da Paridade**. Lei nº 4/2018, de 3 de dezembro, aprovada pela Assembleia Nacional Popular. Disponível em: [https://plataformabioksan.com/wp-content/uploads/2020/07/Legislacao\\_VBG\\_Consolidada.pdf](https://plataformabioksan.com/wp-content/uploads/2020/07/Legislacao_VBG_Consolidada.pdf). Acesso em: 11 maio 2023.

GUINÉ-BISSAU. **Lei n.º1/73, de 24 setembro**. Publicado no Boletim Oficial N°1, Sábado, 4 de janeiro de 1975. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/monteirocorreia/lei-n-173>. Acesso em: 11 maio 2023.

GUINÉ-BISSAU. **Lei Geral do Trabalho**. Lei nº 2, de 05 de abril de 1986. **Boletim Oficial**: Bissau, 3º suplemento, n. 14, 05 abr. 1986. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/4325/92630/F816138906/GNB4325.pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

GUINÉ-BISSAU. **Lei de Enquadramento da Proteção Social**. Lei nº 4, de 03 de setembro de 2007. **Boletim Oficial**: Bissau, n. 36, 03 set. 2007. Disponível em: <https://fecong.org/pdf/crianca/LeiEnquadramentoPS.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2022.

GUINÉ-BISSAU. Lei nº 7, de 19 de julho de 2022. Aprovado código do trabalho. **Boletim Oficial**: Bissau, n. 29, 19 jun. 2022. 2 fotografia.

GUINÉ-BISSAU: “poder político alérgico ao exercício dos direitos fundamentais”. **DW**: made for minds, [s.l.], 11 ago. 2021. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-002/guin%C3%A9-bissau-poder-pol%C3%ADtico-al%C3%A9rgico-ao-exerc%C3%ADcio-dos-direitos-fundamentais/a-58827699>. Acesso em: 24 jan. 2023.

HERNANDEZ, Leila Leite. **A África na sala de aula**: visita à história contemporânea. 2. ed. São Paulo: Selo Negro, 2008.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA. **Recenseamento geral da população e habitação Guiné-Bissau**: população com deficiência. Bissau, 2009. Disponível em: <https://dataspace.princeton.edu/handle/88435/dsp01w6634600z>. Acesso em: 24 dez. 2020.

LASSALLE, Ferdinand. **A essência da Constituição**. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Constituição e direitos sociais dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 1997.

LOPES, Carlos. A Guiné-Bissau à procura de um modelo social. **Soronda - Revista de Estudos Guineenses**, [Bissau], v. 1, n.1, jan. 1986.

MARQUES, João Pedro. Uma cosmética demorada: as Cortes perante o problema da escravidão (1836-1875). **Análise Social**, [Lisboa], v. 36, p. 209-247, 2001. Disponível em:

<http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/121872634100aBL0al7Nq28MG2.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2023.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho na ordem econômica, na Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINEZ, Esmeralda. O regulamento do trabalho indígena de 1899 e sua aplicação na Guiné no ano 1900-1901. **Esmeralda Martins: contar estórias e histórias; ficção e realidade se misturando para fazer rir, chorar e viver**, Salvador, 17 nov. 2014. Disponível em: [http://www.esmeraldamartinez.com.br/2014/11/o-regulamento-do-trabalho-indigena-de\\_80.html](http://www.esmeraldamartinez.com.br/2014/11/o-regulamento-do-trabalho-indigena-de_80.html). Acesso em: 23 jan. 2021. *Blog*.

\_\_\_\_\_. **O trabalho forçado na legislação colonial portuguesa: o caso de Moçambique (1899-1926)**. 2008. Dissertação (Mestrado em História da África) - Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2008. Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/434/1/17799\\_TRABALHOFOR00C7ADONALEGISLACAOCOLONIALPORTUGUESA.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/434/1/17799_TRABALHOFOR00C7ADONALEGISLACAOCOLONIALPORTUGUESA.pdf). Acesso em: 23 jan. 2021.

MARTINEZ; TEIXEIRA FILHO (org). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 Anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito de trabalho**. 7. ed. Lisboa: Almedina, 2015.

MARTINS, Rosiani Sanca. **Participação das mulheres guineenses no mercado informal e suas contribuições para o crescimento da economia do país**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Ciências Sociais) - Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, São Francisco do Conde, 2022. Disponível em: [https://repositorio.unilab.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2586/1/2022\\_arti\\_rosianimartins.pdf](https://repositorio.unilab.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2586/1/2022_arti_rosianimartins.pdf). Acesso em: 26 abr. de 2023.

MEIRELES, Edilton. **A Constituição do trabalho: o trabalho nas Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MIRANDA, Jorge. **As constituições portuguesas: 1822-1826-1838-1911-1933-1976**. [Vila Franca de Xira]: Livraria Petrony, 1976.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008.

NOVAIS, Jorge Reis. **Tópicos de ciência política e direito constitucional guineense**. Lisboa: Associação Acadêmica da Faculdade de Direito de Lisboa, 1996.

O OBSERVATÓRIO PARA A PROTEÇÃO DOS DEFENSORES DOS DIREITOS

HUMANOS. **Guiné-Bissau: um ambiente prejudicial para o trabalho dos defensores dos direitos humanos; Missão de investigação internacional.** [S.l.]: n. 508p, out. 2008.

Disponível em:

[https://www.fidh.org/IMG/pdf/Guinee\\_Bissau\\_Mission\\_Report\\_071108\\_Portuguese-1.pdf](https://www.fidh.org/IMG/pdf/Guinee_Bissau_Mission_Report_071108_Portuguese-1.pdf).

Acesso em: 26 abr. de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Estudo sobre a aplicação das Convenções n.º 138 e n.º 182 da OIT e suas recomendações na legislação nacional dos países da CPLP; Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC); GUINÉ-BISSAU.** Genebra: OIT, 2013. Disponível:

[https://www.cplp.org/Files/Billeder/MIC\\_CTI/PALOP\\_Studies\\_Guinea\\_Bissau\\_PT\\_Web.pdf](https://www.cplp.org/Files/Billeder/MIC_CTI/PALOP_Studies_Guinea_Bissau_PT_Web.pdf).

Acesso em 10 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Implementação da agenda do trabalho decente na África Ocidental:** resultados das atividades da equipa de apoio técnico ao trabalho decente; Escritório país da OIT em Dakar (ETD/BP-DAKAR). Dakar: OIT, 2013. Disponível em:

[https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994847883402676/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994847883402676/41ILO_INST:41ILO_V2).

Acesso em: 24 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Memoria del Director General: Trabajo decente; Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.** Genebra: OIT, 1999.

Conferencia Internacional del trabajo. 87ª reunión. Disponível em:

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 17 jan.

2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Proteção social do trabalho doméstico:** tendências de políticas e estatísticas. Genebra: OIT, 2016. Disponível em:

[https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=8xYgC6Xc0Ap\\_rRvliX2ic5DzOuQUOFi96WwAcppgZEIm1alRexLC!241796269?id=54055](https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=8xYgC6Xc0Ap_rRvliX2ic5DzOuQUOFi96WwAcppgZEIm1alRexLC!241796269?id=54055). Acesso em 26 de abril de 2023.

OUTRAS MÍDIAS. **Uma África desigual no enfrentamento à pandemia.** Disponível:

<https://outraspalavras.net/outrasmidias/uma-africa-desigual-no-enfrentamento-a-pandemia/>.

Acesso em: 26 jun. 2023.

PAES, Leonardo de Oliveira. **Embates e resistências no Ultramar Português missão civilizadora e trabalho forçado em Angola (1878-1914).** 2022. Dissertação (Mestrado em História pela Faculdade de Ciências e Letras da Universidade Estadual Paulista (UNESP), São Paulo, 2022. Disponível em:

[https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/234610/paes\\_lo\\_me\\_assis.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/234610/paes_lo_me_assis.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em: 8 maio 2023.

PEREIRA, José António Mendes. **Extensão da segurança social na Guiné-Bissau: as empregadas domésticas em Bissau - estudo de caso.** 2021. Dissertação (Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais) – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2021. Disponível em: [https://repositorio.iscte-](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/24819/1/master_jose_mendes_pereira.pdf)

[iul.pt/bitstream/10071/24819/1/master\\_jose\\_mendes\\_pereira.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/24819/1/master_jose_mendes_pereira.pdf). Acesso em: 26 abr. 2023.

PORTUGAL. **Acto Adicional de 5 de Julho de 1852.** Disponível em:

<https://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1049.pdf>. Acesso em: 23 de jan 2021.

PORTUGAL. **Código Civil Portuguez**: aprovado por Carta de Lei de 01 de julho de 1867. Imprensa Nacional: Lisboa, 1868 Disponível em: <https://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1664.pdf>. Acesso em: 17 de abr. de 2023.

PORTUGAL. [Constituição (1911)]. **Constituição Política da República Portuguesa de 21 de agosto de 1911**. Diário do Governo: [Lisboa], nº 195, 1911. Disponível em: <https://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/7517.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2021.

PORTUGAL. Ministério das Colónias Direcção Geral das Colónias. Decreto de 09 de novembro de 1899. [Regulamento das condições do trabalho dos indígenas]. **Diário do Governo**: [Lisboa], n. 262, 18 nov. 1899. Disponível em: <https://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1427.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2021.

PORTUGAL. Ministério das Colónias. Direcção Geral das Colónias. Decreto de 27 de maio de 1911. Regulamento do trabalho dos indígenas. **Diário do Governo**: [Lisboa], n. 124, 29 maio 1911. Disponível em: <https://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1428.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2021.

PORTUGAL. Ministério das Colónias. Direcção Geral das Colónias. Decreto nº 951, de 14 de outubro de 1914. Regulamento geral do trabalho dos indígenas nas colónias portuguesas. [**Diário do Governo**]: série 1, [Lisboa], n. 187, 14 out. 1914. Disponível em: <https://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1429.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2021.

PORTUGAL. Ministério das Colónias. Direcção Geral das Colónias. Decreto nº 16.199, de 06 de dezembro de 1928. Código do trabalho dos indígenas nas colónias portuguesas de África. [**Diário do Governo**]: série 1, [Lisboa], n. 281, 6 dez. 1928. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/602832>. Acesso em: 22 fev. 2021.

PORTUGAL. Ministério das Corporações e Previdência Social – Gabinete do Ministro. Decreto-Lei nº 45497, de 30 de dezembro de 1963. Aprovação do Código de Processo do Trabalho. **Imprensa Nacional de Lisboa**, série 1, Lisboa, n. 305, 30 dez. 1963. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/1963/12/30500/21772198.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

PORTUGAL. Ministério do Ultramar. Decreto nº 44.309, de 27 de abril de 1962. [Código do trabalho rural]. **Diário do Governo**, suplemento, série 1, Lisboa, n. 95, 27 abr. 1962. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/575800>. Acesso em: 28 abr. 2021.

PORTUGAL. Ministério do Ultramar - Gabinete do Ministro. Decreto nº 43039 de 30 de junho de 1960. Abolição de sanções por quebra do contrato de trabalho por parte dos trabalhadores indígenas. **Imprensa Nacional de Lisboa**: suplemento, série 1, Lisboa, n. 150, 30 jun. 1960. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/1960/06/15000/16261626.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2022.

PORTUGAL. Ministério do Ultramar. Gabinete do Ministro. Decreto nº 40708, de 31 de julho de 1956. Aprova o Estatuto do Funcionalismo Ultramarino. Diário do Governo, série 1, Lisboa, nº 161, 31 jul. 1956. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/1956/07/16100/11291176.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

PORTUGAL. Ministério do Ultramar. Gabinete do Ministro. Decreto n° 46982, de 27 de abril de 1966. Aprova o novo texto do Estatuto do Funcionalismo Ultramarino. **Imprensa Nacional de Lisboa**: suplemento, série 1, Lisboa, n. 99, 27 abr. 1966. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/1966/04/09901/06490705.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

PORTUGAL. Ministério dos Negócios da Marinha e Ultramar: Direcção Geral do Ultramar, regulamento de 21 de novembro de 1878. Regulamento para os contratos de serviços e colonos nas províncias da África Portuguesa. **Diário do Governo**: Lisboa, n. 267, 25 nov. 1878. Disponível em: <https://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1426.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2021.

PORTUGAL. Secretaria de Estado dos Negócios Eclesiásticos e de Justiça. Decreto de 10 de dezembro de 1852. Aprovação do Código Penal. **Diário do Governo**: Lisboa, n. 209, 6 set. 1853. Disponível em: <https://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1829.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

RODRIGUES, Maria Cristina Fernandes. **Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)**. [2012?]. Dissertação (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, [2012?]. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/18559/3/Portugal%20e%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2022.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SUCUMA, Arnaldo. **O ensino superior na Guiné-Bissau**: elementos estruturais e suas implicações no desenvolvimento das universidades guineenses. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/32337/1/TESE%20Arnaldo%20Sucuma.pdf>. Acesso em: 25 dez. 2020.

ZANDONAI, Camila Dozza. **Contrato de trabalho intermitente**: desafios para o trabalho decente. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/236102/001138588.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 jan. 2023.

## ANEXOS

## Anexo A - Ficha de Contrato de prestação de serviços para os indígenas

Modelo B.

## CONTRACTO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

N.º 5


Nos termos do Regulamento do Trabalho dos Indígenas e mais legislação em vigor Cyprien Seydoux  
em nome da Société Commerciale de l'Ouest Africain  
contracta para prestação de serviços, o indígena Paulo Augusto Gomes que declara  
perante mim, desejar contratar-se, livremente e sem imposição de qualquer espécie, para ir servir por  
seis meses no seu estabelecimento comercial sitas em esta cidade

O salário mensal será de 16\$00 e alimentação; o serviçal deixa à sua família a pensão mensal de  
— \$ — e recebeu de adiantamentos a quantia de — \$ —.

Obrigamo-nos a cumprir o presente contracto feito hoje, 16 de Agosto de 19 27.

*Cyprien Seydoux*

*Paulo Augusto Gomes*



Visto	Indicações especiais

Renovado por seis meses de comum acordo entre o serviçal e o patrão, a contar de 17 de Fevereiro de 1928.  
Direcção dos Serviços e Negócios Indígenas, em Bolama  
7 de Fevereiro de 1929

O Director,  
*João Pereira*

Fonte: Plataforma Casa Comum.

## Anexo B - Novo Código do Trabalho de Guiné-Bissau

REPÚBLICA DA  GUINÉ-BISSAU

# BOLETIM OFICIAL

Terça-feira, 19 de julho de 2022 Número 29

---

Os assuntos para publicação no "Boletim Oficial" devem ser enviados o original e o duplicado devidamente autenticados pela entidade responsável à Direção-Geral da Função Pública - Repartição de Publicações, a fim de se autorizar a sua publicação. Contactos: Tm. 96 627 72 63 - 95 591 66 03

Os pedidos de assinatura ou anúncios avulsos do "Boletim Oficial" devem ser dirigidos à Direção Comercial da INACEP - Imprensa Nacional, Empresa Pública - Avenida do Brasil, Apartado 257 - 1204 Bissau Codex - Bissau Guiné-Bissau. Contactos: Tm. 96 626 06 21 - 95 710 30 30 - Email: inacepcomercial@gmail.com

---

## SUPLEMENTO

---

SUMÁRIO

PARTE I

Assembleia Nacional Popular  
 Lei n.º 7/2022  
 Aprovado código do trabalho  
 \*\*\*\*\*

PARTE I

ASSEMBLEIA NACIONAL POPULAR

Lei n.º 7/2022

A Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 2, de 5 de Abril de 1986, constitui um dos diplomas estruturantes

foi fruto da ação do tempo. A técnica jus laborista aperfeiçoou-se. A própria legislação ditou outras regras. Uma nova dogmática das relações jurídico-laborais se instalou. Já não se trata de proteger o trabalhador a todo o custo, filosofia em certa medida espelhada na Lei Geral do Trabalho, mas sim de só lhe conferir proteção lá onde esta proteção é necessária.

O trabalhador é o motor da economia nacional, não pode poupar-se a sacrifícios para a fazer crescer, num quadro de justo equilíbrio entre a prestação laborativa, a que ele se vincula pelo contrato de trabalho, e a retribuição que lhe é devida pelo trabalho prestado.

# Código do Trabalho


2022

Fonte: INACEP - Imprensa Nacional.