



EXPATRIADOS *Versus* QUADROS NACIONAIS

Uma Análise do Desequilíbrio no Mercado de Trabalho Angolano



Imagem: FreePik. Pessoas diversas exibindo um cartaz com um mapa-mundi. 2024

Autor: António Lopes Nicolau
Email: alonicolau@yahoo.com.br

Setembro 2024
(*Ensaio nº 001/2024*)

Luanda – Angola

ÍNDICE

NOTA PRÉVIA	3
I. Introdução	3
1.1. Contextualização Histórica e Social	3
1.2. Objectivos e Importância	4
1.3. Metodologia.....	4
II. O Mercado de Trabalho Angolano	5
2.1. Evolução e Estrutura	5
2.2. O Papel dos Quadros Nacionais no Desenvolvimento Económico.....	5
2.3. A Presença de Expatriados no Mercado de Trabalho.....	6
III. Desvalorização dos Quadros Nacionais.....	7
3.1. Factores Contribuintes para a Desvalorização	7
3.2. Impacto da Desvalorização nos Salários e Condições de Trabalho	7
3.3. Substituição de Quadros Nacionais por Expatriados.....	8
IV. Favorecimento dos Expatriados	9
4.1. Análise das Motivações para a Preferência por Expatriados	9
4.2. Consequências para a Competitividade e Qualidade do Trabalho.....	9
4.3. Políticas Governamentais e sua Eficácia	10
V. Impactos Sócio-económicos.....	11
5.1. Efeitos na Economia Angolana	11
5.2. Consequências para a Coesão Social	11
5.3. Perspectivas Futuras e Sustentabilidade do Mercado de Trabalho	12
VI. Recomendações e Propostas	12
6.1. Fortalecimento e Capacitação dos Quadros Nacionais	12
6.2. Políticas de Incentivo à Valorização dos Quadros Nacionais.....	13
6.3. Equilíbrio na Contratação de Expatriados	14
VII. Conclusão	15
7.1. Sumário das Principais Constatações	15
7.2. Reflexões e Sugestões de Pesquisas Futuras.....	15
VIII. Referências Bibliográficas	17

NOTA PRÉVIA

O mercado de trabalho angolano caracteriza-se pela complexa interação entre quadros nacionais e expatriados. Com o desenvolvimento económico e a crescente globalização, a presença de expatriados no mercado de trabalho angolano tornou-se mais expressiva, levantando questões sobre o equilíbrio entre esses dois grupos de trabalhadores. Neste contexto, é essencial compreender as definições e implicações de cada termo para uma análise abrangente do desequilíbrio existente.

Um **expatriado** refere-se a um profissional que exerce a sua actividade fora do seu país de origem, geralmente contratado por empresas multinacionais ou organizações estrangeiras para desempenhar funções específicas em países com economias emergentes ou em desenvolvimento, como Angola. Esses profissionais são frequentemente valorizados por suas competências técnicas avançadas ou conhecimentos especializados que, por vezes, não se encontram disponíveis localmente.

Por outro lado, o **quadro nacional** (ou local) refere-se ao profissional angolano que actua no mercado de trabalho interno, detendo formação e experiência local. Estes trabalhadores constituem a força de trabalho nativa e são cruciais para o desenvolvimento sustentável e a independência económica do país. Contudo, a desvalorização destes quadros, em contraste com a preferência por expatriados, tem gerado debates sobre a justiça e a eficácia das práticas de recrutamento e gestão de talentos no contexto angolano.

A nova **Lei Geral do Trabalho de 2023** sublinha a “**valorização da mão-de-obra nacional**” e a “**valorização do trabalho**”, enfatizando a necessidade de promover e proteger os direitos dos trabalhadores nacionais e de assegurar condições equitativas entre trabalhadores nacionais e expatriados. Esta legislação promove a capacitação e integração dos quadros nacionais, estabelecendo normas mais rigorosas sobre a contratação de expatriados e criando incentivos para o desenvolvimento de competências locais (República de Angola, 2023).

Este artigo, intitulado “Expatriados versus Quadros Nacionais: *Uma Análise do Desequilíbrio no Mercado de Trabalho Angolano*”, explora o desequilíbrio entre expatriados e quadros nacionais, analisando os factores que contribuem para a desvalorização dos trabalhadores locais e as implicações sócio-económicas deste fenómeno.

I. INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização Histórica e Social

A história do mercado de trabalho em Angola é marcada por profundas transformações que reflectem as mudanças políticas, económicas e sociais do país. Desde a independência em 1975, Angola tem enfrentado o desafio de reconstruir sua economia e fortalecer suas instituições após anos de colonização, guerra civil e instabilidade. Durante o período colonial, geralmente, o acesso a posições de liderança e cargos técnicos relevantes era restrito aos colonizadores portugueses, enquanto os angolanos eram maioritariamente confinados a empregos subalternos e mal remunerados.

Com a independência, esperava-se que o novo país desse prioridade à formação e valorização dos quadros nacionais, promovendo uma maior equidade no mercado de trabalho. No entanto, a guerra civil que se seguiu à independência retardou significativamente o desenvolvimento económico e a capacitação dos trabalhadores locais. No pós-guerra, a abertura ao investimento estrangeiro trouxe uma nova dinâmica ao mercado de trabalho, com a entrada de expatriados em sectores-chave da economia angolana, como petróleo, construção civil, e telecomunicações.

Essa presença expatriada, muitas vezes justificada pela falta de qualificação local em certas áreas, acabou por criar uma situação de desequilíbrio no mercado de trabalho. A preferência por trabalhadores estrangeiros, frequentemente acompanhada de melhores salários e condições de trabalho, gerou (e gera) tensões e um sentimento crescente de desvalorização entre os profissionais angolanos. Esta contextualização histórica e social é fundamental para entender as actuais dinâmicas do mercado de trabalho em Angola, onde o confronto entre expatriados e quadros nacionais se tornou um tema central nas discussões sobre desenvolvimento e equidade.

1.2. Objectivos e Importância

Esta abordagem tem como principal objectivo analisar o desequilíbrio no mercado de trabalho angolano, focando na preferência por expatriados em detrimento dos quadros nacionais. Especificamente, busca-se:

- ***Investigar*** as causas subjacentes à substituição dos quadros nacionais por expatriados.
- ***Avaliar*** o impacto dessa prática na economia angolana e nas condições de trabalho dos angolanos.
- ***Discutir*** as consequências sociais e económicas da desvalorização dos quadros nacionais.
- ***Propor*** recomendações para a valorização dos profissionais locais e o equilíbrio no emprego de expatriados.

A importância deste ensaio reside no facto de que ele aborda uma questão crítica para o desenvolvimento sustentável de Angola. A promoção da igualdade no mercado de trabalho é essencial para a coesão social, a redução das desigualdades e o fortalecimento da economia nacional. Ao fornecer uma análise alargada das práticas actuais e de suas implicações, este trabalho pretende contribuir para a formulação de políticas mais justas e eficazes, que possam garantir o reconhecimento e a valorização dos quadros nacionais em Angola.

1.3. Metodologia

A metodologia adoptada para este ensaio combina abordagens qualitativas e quantitativas, visando uma análise abrangente do tema. O processo de averiguação incluiu as seguintes etapas:

- **Revisão Bibliográfica:** Foi realizada uma revisão da literatura existente (disponível) sobre o mercado de trabalho em Angola, com foco em estudos sobre a presença de expatriados, políticas de emprego, e a situação dos quadros nacionais. Esta revisão incluiu artigos académicos, relatórios de organizações internacionais e publicações governamentais.
- **Análise de Dados Secundários:** Utilizou-se dados estatísticos de fontes oficiais para examinar as tendências de emprego, níveis salariais e a composição do mercado de trabalho ao longo dos últimos anos.
- **Estudo de Casos:** Foram selecionados estudos de caso de sectores específicos da economia angolana onde a presença de expatriados é mais significativa, como a indústria petrolífera e a construção civil, para uma análise mais apropriada das dinâmicas de emprego.

II. O MERCADO DE TRABALHO ANGOLANO

2.1. Evolução e Estrutura

O mercado de trabalho angolano tem passado por profundas transformações ao longo das últimas décadas, impulsionadas por factores como a independência em 1975, a guerra civil (1975-2002), e a posterior reconstrução económica. Durante o período colonial, o mercado de trabalho era marcado por uma divisão acentuada, com os postos de maior qualificação e remuneração ocupados pelos colonizadores portugueses, enquanto os angolanos eram relegados a funções de menor prestígio e remuneração (Hodges, 2004).

Após a independência, o governo angolano buscou reverter essa situação, promovendo a nacionalização de empresas e a criação de programas de formação para aumentar a participação dos quadros nacionais em sectores estratégicos. No entanto, a guerra civil prolongada impediu um desenvolvimento económico sustentável, resultando em uma economia fragmentada e altamente dependente do sector petrolífero (Le Billon, 2001).

Com o fim da guerra civil em 2002, Angola experimentou um crescimento económico significativo, impulsionado pela exploração de petróleo e recursos minerais. Esse crescimento, no entanto, não se traduziu em uma diversificação substancial do mercado de trabalho. A estrutura do mercado de trabalho permaneceu concentrada em sectores de baixa intensidade tecnológica, com uma dependência significativa de expatriados para cargos técnicos e de gestão (Soares de Oliveira, 2015).

2.2. O Papel dos Quadros Nacionais no Desenvolvimento Económico

Os quadros nacionais desempenham um papel crucial no desenvolvimento económico de Angola, especialmente na construção de uma economia mais diversificada e menos dependente do petróleo. A capacitação e valorização dos profissionais angolanos são essenciais para garantir a sustentabilidade do crescimento económico e a redução das desigualdades sociais (Tvedten et al., 2018).

O governo angolano tem implementado políticas para fortalecer a participação dos quadros nacionais em sectores estratégicos, como o Plano Nacional de Formação de Quadros (**PNFQ**), lançado em 2013. Este plano visava aumentar a qualificação dos angolanos em áreas-chave, como engenharia, saúde e educação, de modo a reduzir a dependência de mão-de-obra estrangeira (República de Angola, 2013).

No entanto, desafios persistem na efectiva integração dos quadros nacionais no mercado de trabalho. A qualidade da educação e formação profissional em Angola ainda enfrenta dificuldades, e muitas empresas, particularmente nas indústrias extrativas, continuam a preferir expatriados devido à percepção de que eles possuem maior experiência e qualificação (Cardoso, 2020). Esse fenómeno não apenas limita as oportunidades de emprego para os angolanos, mas também perpetua um ciclo de dependência que pode minar os esforços de diversificação económica.

2.3. A Presença de Expatriados no Mercado de Trabalho

A presença de expatriados no mercado de trabalho angolano continua a ser uma característica marcante, especialmente em sectores estratégicos como petróleo, gás, construção civil e telecomunicações. Historicamente, a entrada de expatriados em Angola foi justificada pela escassez de mão-de-obra qualificada localmente e pela necessidade de *expertise* técnica em áreas críticas para o desenvolvimento económico (Soares de Oliveira, 2015).

Contudo, essa dependência de expatriados tem gerado controvérsias, particularmente no que diz respeito à substituição de quadros nacionais por estrangeiros em cargos de liderança e alta qualificação. De acordo com Lopes (2018), muitos expatriados ocupam posições que poderiam ser preenchidas por angolanos, desde que houvesse um investimento mais robusto em educação e formação profissional. Esse desequilíbrio prejudica o aproveitamento da mão-de-obra local, retardando o desenvolvimento de competências e a autonomia económica do país.

Além disso, a disparidade salarial entre expatriados e quadros nacionais é uma fonte significativa de tensões no mercado de trabalho angolano. Expatriados frequentemente recebem remunerações e benefícios consideravelmente superiores aos dos trabalhadores angolanos, mesmo em funções equivalentes. Isso não apenas gera insatisfação entre os trabalhadores locais, mas também pode comprometer a coesão e produtividade no ambiente de trabalho (Cardoso, 2020).

A nova Lei Geral do Trabalho de 2023 introduziu medidas mais rigorosas para regular a contratação de expatriados, reforçando a necessidade de priorizar quadros nacionais sempre que possível. A lei exige justificativas mais detalhadas para a contratação de trabalhadores estrangeiros em detrimento dos angolanos, com o objectivo de promover a valorização da mão-de-obra local e estimular o desenvolvimento de competências nacionais. Adicionalmente, a nova legislação incentiva a capacitação dos trabalhadores

angolanos para que possam ocupar progressivamente posições de liderança e alta especialização.

Apesar das políticas implementadas, a aplicação dessas regras ainda enfrenta desafios, especialmente em sectores dominados por multinacionais com forte influência económica e política. A lei de 2023 reforça a fiscalização sobre as justificações apresentadas pelas empresas para a contratação de expatriados e prevê sanções em caso de incumprimento. A valorização do trabalho nacional tornou-se um princípio orientador da legislação laboral, com o intuito de reduzir a dependência de profissionais estrangeiros e promover o desenvolvimento sustentável do mercado de trabalho angolano.

III. DESVALORIZAÇÃO DOS QUADROS NACIONAIS

3.1. Factores Contribuintes para a Desvalorização

A desvalorização dos quadros nacionais em Angola é um fenómeno complexo que resulta de uma combinação de factores históricos, económicos, sociais e institucionais. Um dos principais factores é a **percepção de baixa qualificação** dos profissionais angolanos, que muitas vezes são vistos como menos preparados do que seus equivalentes expatriados para ocupar cargos de alta responsabilidade. Essa percepção está enraizada na história colonial do país, onde o acesso à educação e ao treinamento técnico era limitado para a população local (Hodges, 2004).

Outro factor significativo é a **falta de investimentos** (significativos) em educação e formação profissional. Embora o governo tenha implementado políticas para melhorar a qualificação dos trabalhadores angolanos, como o Plano Nacional de Formação de Quadros (PNFQ), os resultados ainda são insuficientes para atender às demandas do mercado de trabalho, especialmente em sectores de alta tecnologia e gestão (República de Angola, 2013). A falta de experiência internacional e a escassez de programas de capacitação contínua também contribuem para a desvalorização, já que muitos expatriados trazem consigo uma bagagem de conhecimento e experiência global que os quadros nacionais muitas vezes não possuem (Soares de Oliveira, 2015).

Além do mais, as políticas de recrutamento e seleção adoptadas por muitas empresas em Angola tendem a favorecer os expatriados. Essas práticas são frequentemente influenciadas pela crença de que profissionais estrangeiros possuem maior capacidade técnica e habilidades de gestão, o que perpetua a preferência por expatriados, mesmo quando quadros nacionais poderiam desempenhar funções similares (Lopes, 2018). A **falta de transparência** nos processos de contratação e a ausência de políticas claras de promoção e valorização dos quadros locais também agravam esse cenário.

3.2. Impacto da Desvalorização nos Salários e Condições de Trabalho

A desvalorização dos quadros nacionais tem um impacto directo nos salários e nas condições de trabalho oferecidos aos profissionais angolanos. Em muitos sectores, os

quadros nacionais recebem remunerações significativamente inferiores às dos expatriados, mesmo quando desempenham funções semelhantes. Essa disparidade salarial é um dos principais factores de insatisfação entre os trabalhadores locais, levando a um ambiente de trabalho marcado por desigualdades e tensões (Cardoso, 2020).

Além da **disparidade salarial**, a desvalorização também afecta as **condições de trabalho**. Expatriados geralmente têm acesso a benefícios adicionais, como moradia, transporte, e assistência médica de alta qualidade, que muitas vezes não são oferecidos aos quadros nacionais. Essa diferença no tratamento contribui para a sensação de marginalização e falta de reconhecimento entre os trabalhadores angolanos, o que pode afectar a motivação e o desempenho no trabalho (Lopes, 2018).

A desvalorização dos quadros nacionais também tem implicações para o **desenvolvimento profissional**. Muitos profissionais angolanos enfrentam dificuldades para progredir em suas carreiras devido à falta de oportunidades de promoção e à preferência das empresas por expatriados para cargos de alta responsabilidade. Isso não apenas limita o crescimento pessoal e profissional dos quadros nacionais, mas também impede que eles adquiram as competências necessárias para contribuir de forma mais significativa para a economia do país (Tvedten et al., 2018).

3.3. Substituição de Quadros Nacionais por Expatriados

A prática de substituição de quadros nacionais por expatriados é uma realidade em diversos sectores da economia angolana, especialmente nas indústrias de petróleo e gás, construção civil e telecomunicações. Essa prática é frequentemente justificada pela alegada falta de qualificação e experiência dos profissionais locais, mas também está ligada a factores como a preferência por redes de expatriados e o desejo de empresas multinacionais de manter padrões globais de operação (Soares de Oliveira, 2015).

Um exemplo notável dessa substituição ocorre na **indústria petrolífera**, onde a maioria dos cargos técnicos e de gestão é ocupada por expatriados. Apesar dos esforços para aumentar a participação dos angolanos nesse sector através de programas de formação e políticas de conteúdo local, a presença de expatriados continua predominante, e muitos quadros nacionais acabam relegados a funções de menor responsabilidade e remuneração (Hodges, 2004).

Na **construção civil**, a situação é semelhante. Empresas multinacionais que operam em Angola frequentemente trazem suas próprias equipas de engenheiros, arquitectos e gestores de projectos, limitando as oportunidades para os profissionais angolanos. Mesmo em projectos financiados pelo governo, onde deveria haver uma maior participação de quadros nacionais, a contratação de expatriados continua a ser uma prática comum (Cardoso, 2020).

Outro sector onde a substituição de quadros nacionais por expatriados é evidente é o de **telecomunicações**. Empresas internacionais que operam em Angola tendem a preencher cargos de alta gerência e tecnologia com expatriados, argumentando que a complexidade técnica e a necessidade de integração com operações globais exigem *expertise* que ainda não está disponível localmente. Essa prática não apenas limita as oportunidades de desenvolvimento para os profissionais angolanos, mas também contribui para a perpetuação das desigualdades salariais e de condições de trabalho (Lopes, 2018).

IV. FAVORECIMENTO DOS EXPATRIADOS

4.1. Análise das Motivações para a Preferência por Expatriados

O favorecimento de expatriados no mercado de trabalho angolano é um fenómeno multifacetado, motivado por uma combinação de factores económicos, técnicos e culturais. Um dos principais motivos é a **percepção de maior qualificação e experiência dos expatriados** em relação aos quadros nacionais. Muitas empresas, especialmente as multinacionais, acreditam que os expatriados trazem consigo uma *expertise* técnica e uma compreensão das práticas globais que são essenciais para o sucesso em um ambiente competitivo e em rápida mudança, como o de Angola (Soares de Oliveira, 2015).

Outro factor motivador é a **falta de confiança nas capacidades locais**. Algumas empresas consideram que os sistemas educacionais e de treinamento em Angola ainda não estão suficientemente desenvolvidos para produzir profissionais com as competências necessárias para atender às demandas do mercado. Isso é particularmente evidente em sectores como o de petróleo e gás, onde a complexidade técnica e os altos padrões de segurança exigem um nível de qualificação que muitas vezes é percebido como ausente entre os trabalhadores angolanos (Lopes, 2018).

Aliás, a **cultura corporativa de empresas multinacionais** frequentemente valoriza a homogeneidade em termos de práticas de gestão e operação, o que leva à contratação de expatriados que já estão familiarizados com essas normas. Essa tendência é reforçada pela presença de **redes profissionais e sociais** que facilitam a entrada de expatriados em cargos de alta responsabilidade, muitas vezes em detrimento dos quadros nacionais. Essas redes incluem ex-colegas, ex-patrões e outros contactos internacionais que ajudam a criar um fluxo contínuo de trabalhadores expatriados para Angola (Tvedten et al., 2018).

4.2. Consequências para a Competitividade e Qualidade do Trabalho

O favorecimento de expatriados tem consequências significativas para a competitividade e a qualidade do trabalho em Angola. Por um lado, a presença de expatriados pode trazer benefícios, como a introdução de novas tecnologias, práticas de gestão inovadoras e padrões de operação mais elevados. Essas contribuições podem

melhorar a eficiência e a produtividade em sectores-chave da economia angolana, particularmente na indústria extrativa (Cardoso, 2020).

No entanto, o predomínio de expatriados também pode ter efeitos negativos, particularmente no que diz respeito à **motivação e desenvolvimento dos quadros nacionais**. Quando os profissionais locais são constantemente preteridos em favor de expatriados, isso pode criar um ambiente de trabalho desmotivador, onde os trabalhadores angolanos sentem que suas contribuições não são valorizadas. Essa desvalorização pode levar a uma redução no comprometimento e na produtividade, afectando a qualidade geral do trabalho (Lopes, 2018).

Ademais, a **dependência excessiva de expatriados** pode inibir o desenvolvimento de uma força de trabalho local qualificada e comprometida. Quando as empresas optam por contratar expatriados em vez de investir na formação e capacitação de quadros nacionais, isso perpetua um ciclo de dependência que impede o crescimento sustentável da economia angolana. A longo prazo, essa prática pode limitar a capacidade do país de competir globalmente, já que a falta de um **pool** local de talentos pode tornar Angola menos atraente para investimentos estrangeiros que dependem de uma força de trabalho qualificada e estável (Soares de Oliveira, 2015).

4.3. Políticas Governamentais e sua Eficácia

O governo angolano reconhece a importância de equilibrar a presença de expatriados com a valorização dos quadros nacionais e tem implementado várias políticas para regular a contratação de trabalhadores estrangeiros. A Lei Geral do Trabalho (2015) e outras regulamentações específicas exigiam que as empresas justificassem a contratação de expatriados e demonstrassem que não havia profissionais angolanos qualificados para ocupar as vagas em questão (República de Angola, 2015).

Outrossim, políticas como o **Plano Nacional de Formação de Quadros (PNFQ)** foram introduzidas com o objectivo de aumentar a qualificação dos angolanos em áreas estratégicas. O **PNFQ** visava criar uma força de trabalho local capaz de competir com expatriados, promovendo a educação técnica e profissional em sectores como engenharia, gestão e tecnologia da informação (República de Angola, 2013).

Apesar dessas iniciativas, a eficácia das políticas governamentais tem sido limitada. Um dos principais desafios é a **implementação inconsistente** das leis e regulamentos existentes. Muitas empresas conseguem contornar as exigências legais através de **lobbies** ou utilizando lacunas nas regulamentações, o que permite a continuidade da contratação de expatriados em detrimento dos quadros nacionais (Lopes, 2018).

Também, a **falta de recursos** para a fiscalização e monitoramento das práticas de contratação significa que muitas violações das políticas de emprego passam despercebidas ou não são sancionadas. A **fragilidade institucional** em áreas como educação e treinamento profissional também dificultou a realização dos objectivos do

PNFQ, limitando o impacto dessas políticas na criação de uma força de trabalho local mais qualificada e valorizada (Tvedten et al., 2018). Sinaliza-se, que a nova legislação laboral de 2023 veio fortalecer as iniciativas positivas anteriores.

V. IMPACTOS SÓCIO-ECONÓMICOS

5.1. Efeitos na Economia Angolana

O desequilíbrio entre expatriados e quadros nacionais no mercado de trabalho angolano tem vários impactos económicos, muitos dos quais podem prejudicar o desenvolvimento sustentável do país. Um dos efeitos mais significativos é a **perda de oportunidades para o desenvolvimento de competências locais**. A dependência excessiva de expatriados em sectores estratégicos significa que as oportunidades para os trabalhadores angolanos adquirirem experiência e habilidades avançadas são limitadas. Isso, por sua vez, perpetua a necessidade de importar mão-de-obra qualificada, criando um “círculo/ciclo vicioso” que dificulta a independência económica de Angola (Soares de Oliveira, 2015).

Outro impacto económico importante é a **saída de capital** associada ao emprego de expatriados. Muitos expatriados enviam uma parte significativa de seus salários para seus países de origem, em vez de reinvestir esses recursos na economia local. Essa prática resulta em uma redução do potencial de circulação de dinheiro dentro da economia angolana, limitando o crescimento do mercado interno e agravando as desigualdades económicas (Hodges, 2004).

Além de tudo, a **desigualdade salarial** entre expatriados e quadros nacionais pode criar distorções no mercado de trabalho, inflacionando os custos operacionais das empresas que precisam oferecer pacotes de remuneração competitivos para atrair e manter expatriados. Essas distorções podem reduzir a competitividade de empresas locais, especialmente em sectores onde a margem de lucro é pequena e a competição internacional é intensa (Lopes, 2018).

5.2. Consequências para a Coesão Social

O favorecimento de expatriados e a consequente desvalorização dos quadros nacionais têm sérias implicações para a coesão social em Angola. A percepção de injustiça e desigualdade no mercado de trabalho pode gerar **tensões sociais** e aumentar o descontentamento entre os trabalhadores locais. Quando os quadros nacionais veem que suas oportunidades de crescimento e reconhecimento são limitadas em comparação com os expatriados, isso pode levar a um sentimento de exclusão e alienação (Tvedten et al., 2018).

Apesar disso, a disparidade salarial e de condições de trabalho entre expatriados e angolanos pode exacerbar as **divisões sociais**. Os expatriados, muitas vezes, vivem em enclaves de alto padrão, separados das condições de vida da maioria da população local.

Esse contraste pode aumentar a percepção de desigualdade e alimentar a insatisfação social, criando um ambiente propenso a conflitos e instabilidade (Cardoso, 2020).

A falta de oportunidades para os quadros nacionais também pode ter um **impacto negativo na mobilidade social**. Sem acesso a empregos bem remunerados e oportunidades de promoção, os trabalhadores angolanos podem encontrar dificuldades para melhorar suas condições de vida e sair da pobreza. Isso não apenas limita o crescimento económico individual, mas também restringe o desenvolvimento de uma classe média forte, que é essencial para a estabilidade social e política a longo prazo (Lopes, 2018).

5.3. Perspectivas Futuras e Sustentabilidade do Mercado de Trabalho

A sustentabilidade do mercado de trabalho angolano depende em grande parte da capacidade do país de corrigir o desequilíbrio actual entre expatriados e quadros nacionais. Para alcançar um desenvolvimento económico mais inclusivo e sustentável, é essencial investir em **educação e formação profissional** que prepare os angolanos para competir em pé de igualdade com os expatriados. O fortalecimento das instituições educacionais e a criação de programas de treinamento contínuo são passos cruciais para garantir que os quadros nacionais possam assumir papéis de liderança e contribuir para o crescimento económico do país (Soares de Oliveira, 2015).

Todavia, é fundamental que o governo angolano continue a desenvolver e implementar **políticas de conteúdo local** que incentivem as empresas a empregar e desenvolver profissionais angolanos. Essas políticas devem ser acompanhadas por mecanismos eficazes de monitoramento e fiscalização para garantir que as empresas cumpram suas obrigações e que as oportunidades de emprego sejam distribuídas de maneira mais equitativa (República de Angola, 2015).

Finalmente, o futuro do mercado de trabalho em Angola depende da **capacidade do país de criar um ambiente empresarial mais inclusivo**. Isso inclui a promoção de práticas de gestão que valorizem a diversidade e a inclusão, bem como a implementação de medidas que reduzam as disparidades salariais e melhorem as condições de trabalho para todos os trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade. Somente através de um esforço coordenado para enfrentar essas questões estruturais é que Angola poderá construir um mercado de trabalho sustentável e próspero, capaz de suportar o desenvolvimento económico a longo prazo (Tvedten et al., 2018).

VI. RECOMENDAÇÕES E PROPOSTAS

6.1. Fortalecimento e Capacitação dos Quadros Nacionais

Para abordar a desvalorização dos quadros nacionais e promover um mercado de trabalho mais equilibrado, é fundamental investir no fortalecimento e capacitação dos profissionais angolanos. Seguem algumas recomendações para alcançar esse objectivo:

- **Reforma no Sistema Educacional:** É crucial revisar e melhorar o sistema educacional de Angola para garantir que ele ofereça uma formação técnica e profissional de alta qualidade, alinhada com as demandas do mercado de trabalho. Isso inclui a actualização dos currículos, a modernização das infraestruturas educacionais e o incentivo à formação de parcerias com empresas e instituições internacionais (Tvedten et al., 2018).
- **Programas de Formação Contínua:** Desenvolver programas de formação contínua e treinamento especializado para trabalhadores angolanos, focando em áreas estratégicas como engenharia, tecnologia e gestão. Esses programas devem ser acessíveis e adaptáveis às necessidades do mercado, garantindo que os profissionais locais possam adquirir novas habilidades e manter-se actualizados com as tendências globais (República de Angola, 2013).
- **Incentivo à Pesquisa e Desenvolvimento:** Promover a pesquisa e o desenvolvimento em sectores-chave da economia angolana, incentivando a criação de centros de inovação e laboratórios que possam servir como plataformas de aprendizado e desenvolvimento para os quadros nacionais. A colaboração entre universidades, instituições de pesquisa e sector privado pode ajudar a criar um ecossistema de inovação robusto (Cardoso, 2020).
- **Apoio a Empreendedores Locais:** Oferecer suporte a empreendedores e pequenas empresas angolanas através de programas de capacitação, financiamento e orientação. Isso pode ajudar a criar oportunidades de emprego e estimular o desenvolvimento de competências locais em diversos sectores da economia (Lopes, 2018).

6.2. Políticas de Incentivo à Valorização dos Quadros Nacionais

Para garantir a valorização dos quadros nacionais e criar um ambiente de trabalho mais equitativo, é necessário implementar políticas que incentivem a contratação e o desenvolvimento de profissionais locais. Assim, recomendam-se as medidas seguintes:

- **Implementação de Políticas de Conteúdo Local:** Fortalecer e ampliar as políticas de conteúdo local que exigem que as empresas empreguem um percentual mínimo de trabalhadores angolanos em posições-chave. Essas políticas devem ser acompanhadas de incentivos para empresas que cumpram essas exigências e penalidades para aquelas que não o fizerem (República de Angola, 2015).
- **Criação de Programas de Mentoria e Desenvolvimento de Carreira:** Estabelecer programas de mentoria para jovens profissionais e estudantes, oferecendo orientação e suporte de profissionais experientes. Esses programas podem ajudar a preparar a próxima geração de líderes e especialistas em diversas áreas, facilitando a progressão de carreira e a valorização dos quadros nacionais (Tvedten et al., 2018).
- **Estabelecimento de Parcerias Público-Privadas:** Fomentar parcerias entre o governo, empresas e instituições educacionais para criar iniciativas que promovam a capacitação e a empregabilidade dos angolanos. Essas parcerias

podem incluir estágios, programas de *trainee* (treinamento) e projectos conjuntos que beneficiem tanto os trabalhadores quanto as empresas (Soares de Oliveira, 2015).

- **Transparência e Equidade na Contratação:** Garantir que os processos de recrutamento e seleção sejam transparentes e justos, com critérios claros para a contratação e promoção de trabalhadores locais. A implementação de práticas de auditoria e monitoramento pode ajudar a assegurar que as políticas de valorização dos quadros nacionais sejam efectivamente aplicadas (Lopes, 2018).

6.3. Equilíbrio na Contratação de Expatriados

Para promover um equilíbrio saudável na contratação de expatriados e quadros nacionais, as empresas e o governo devem adoptar boas práticas que assegurem a integração efectiva de profissionais locais. Para o efeito, são sugeridas as seguintes recomendações:

- **Definição de Critérios Claros para a Contratação de Expatriados:** Estabelecer critérios rigorosos e transparentes para a contratação de expatriados, garantindo que eles sejam empregados apenas em funções para as quais não há profissionais angolanos qualificados. As empresas devem justificar a necessidade de expatriados e demonstrar esforços para desenvolver talentos locais (República de Angola, 2015).
- **Promoção da Transferência de Conhecimento:** Incentivar as empresas a promover a transferência de conhecimento e habilidades dos expatriados para os quadros nacionais. Isso pode ser feito através de programas de treinamento e *workshops* conduzidos por expatriados, bem como pela criação de oportunidades para que os profissionais locais participem em projectos e responsabilidades de alto nível (Cardoso, 2020).
- **Estabelecimento de Planos de Sucessão:** Desenvolver planos de sucessão que identifiquem e preparem quadros nacionais para assumir posições de liderança e especialização. Esses planos devem incluir treinamentos específicos e oportunidades de desenvolvimento de carreira que preparem os profissionais locais para cargos de maior responsabilidade (Soares de Oliveira, 2015).
- **Monitoramento e Avaliação de Políticas:** Implementar um sistema de monitoramento e avaliação para acompanhar o impacto das políticas de contratação de expatriados e assegurar que elas estejam alinhadas com os objectivos de valorização dos quadros nacionais. Esse sistema deve fornecer *feedback* contínuo e permitir ajustes nas políticas conforme necessário para garantir a equidade e a eficiência (Tvedten et al., 2018).

VII. CONCLUSÃO

7.1. Sumário das Principais Constatações

A abordagem sobre o “desequilíbrio entre expatriados e quadros nacionais no mercado de trabalho angolano” revelou diversas questões que afectam a economia e a sociedade do país, destacando-se as seguintes:

- **Desvalorização dos Quadros Nacionais:** A abordagem mostrou que a substituição frequente dos profissionais angolanos por expatriados resulta em desvalorização dos quadros nacionais. Essa desvalorização é impulsionada por uma percepção de que os expatriados possuem maior qualificação e experiência, embora isso nem sempre se traduza em benefícios reais para o mercado local (Lopes, 2018; Soares de Oliveira, 2015). No entanto, com a nova Lei Geral do Trabalho de 2023 reforça-se a necessidade de priorizar quadros nacionais, e as empresas são agora obrigadas a justificar de forma mais detalhada a contratação de expatriados. A lei incentiva também o desenvolvimento de competências locais, visando reduzir esse desequilíbrio.
- **Impactos Económicos e Sociais:** A predominância de expatriados tem impactos económicos significativos, incluindo a saída de capital e a distorção do mercado de trabalho, que afecta a competitividade das empresas locais. Socialmente, a desigualdade entre expatriados e trabalhadores locais contribui para tensões e descontentamento, exacerbando divisões sociais e limitando a mobilidade social (Cardoso, 2020; Hodges, 2004). A nova lei visa atenuar essas disparidades ao promover a valorização do trabalho e condições mais equitativas entre trabalhadores nacionais e estrangeiros.
- **Políticas e Boas Práticas:** Embora já existissem políticas governamentais voltadas para a valorização dos quadros nacionais, a nova legislação laboral de 2023 veio fortalecer essas iniciativas, exigindo a transferência de conhecimento e competências de expatriados para trabalhadores locais. A implementação de planos de sucessão para quadros nacionais e a fiscalização rigorosa da contratação de expatriados são agora obrigatórias para promover um mercado de trabalho mais equilibrado e sustentável. (República de Angola, 2015 e 2023; Tvedten et al., 2018).

7.2. Reflexões e Sugestões de Pesquisas Futuras

A “análise do desequilíbrio entre expatriados e quadros nacionais em Angola” destaca a urgência de reformar o mercado de trabalho para promover um desenvolvimento mais equilibrado. A valorização dos profissionais locais, agora reforçada pela nova Lei Geral do Trabalho de 2023, não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma necessidade estratégica para o crescimento económico sustentável do país. A lei de 2023 estabelece uma base legal sólida para promover a inclusão de quadros nacionais e para reduzir a dependência de expatriados.

Sugestões de Pesquisas Futuras:

- **Avaliação da Eficácia das Políticas de Conteúdo Local:** Pesquisar a eficácia das políticas de conteúdo local, sobretudo à luz das novas disposições da Lei Geral do Trabalho de 2023, pode identificar melhores práticas para sua implementação em diferentes sectores da economia angolana. Isso pode envolver estudos de caso detalhados e análises comparativas com outros países que enfrentam desafios semelhantes.
- **Impacto da Formação Profissional na Empregabilidade:** Realizar pesquisas que avaliem a relação entre a qualidade da formação profissional e a empregabilidade dos quadros nacionais. Esses estudos podem ajudar a identificar lacunas no sistema educacional e de treinamento e propor melhorias específicas (Tvedten et al., 2018), tornando-se ainda mais relevante com o incentivo à capacitação local previsto na nova legislação.
- **Percepção dos Trabalhadores e Empresas:** Realizar pesquisas qualitativas sobre a percepção dos trabalhadores angolanos e das empresas em relação ao favorecimento dos expatriados e às práticas de contratação. Entender as diferentes perspectivas pode fornecer *insights* valiosos para a formulação de políticas mais eficazes (Soares de Oliveira, 2015).
- **Análise de Modelos Internacionais:** Examinar como outros países em desenvolvimento enfrentaram desafios semelhantes e quais estratégias foram bem-sucedidas na promoção de uma força de trabalho local mais qualificada e valorizada. Comparar esses modelos com a realidade angolana pode oferecer novas abordagens e soluções para o equilíbrio no mercado de trabalho (Cardoso, 2020).
- Extraordinariamente, abordar sobre o “**Terrorismo Intelectual e Académico**”: Investigar o “*terrorismo intelectual e académico*” em Angola pode ajudar a compreender como a influência de expatriados pode limitar o ambiente intelectual e académico nacional, fundamental para o progresso e a democratização do país.

Essas pesquisas futuras podem oferecer uma base sólida para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e justo, beneficiando tanto os expatriados quanto os quadros nacionais, e promovendo o desenvolvimento sustentável de Angola.

P.S: ANGOLA (*Arca Nacional, Guardiã Ordenada da Liberdade e do Amor*), não “precisa” do **PAE** (*Programa de Ajustamento Estrutural*), mas precisa de um **PAI** (*Programa de Ajustamento Intelectual*).

VIII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Apresentam-se as referências bibliográficas adaptadas do formato da norma ABNT (*Associação Brasileira de Normas Técnicas*) para as obras e documentos mencionados:

1. Nicolau, A.L. (2024). "Terrorismo Material e Espiritual nas Famílias" (*Artigo nº 005/2024*). Fevereiro 2024. Disponível em:
https://fanicol.ao/arquiv/NICOLAU.Terrorismo%20Material%20e%20Espiritual%20nas%20Fam%C3%ADlias_vFINAL.Fev.2024.pdf
2. Nicolau, A.L. (1998). "A Comunidade Angolana em Portugal: *Relações Económicas entre Portugal e Angola*". Setembro de 1998. Disponível em:
<https://fanicol.ao/arquiv/doc4.pdf>.
3. Nicolau, A.L. (1999). "A Comunidade Angolana em Portugal: *À Procura do Emprego/Trabalho Mínimo Garantido*". Dezembro 1999.
Disponível em: <https://fanicol.ao/arquiv/doc6.pdf>.
4. Cardoso, A. (2020). *O Mercado de Trabalho em Angola: Desafios e Oportunidades*. Luanda: Edições Nacional.
5. Hodges, T. (2004). *Angola: Anatomia de um Estado Petrolífero*. Bloomington: Indiana University Press.
6. Le Billon, P. (2001). *A Economia Política das Guerras de Recursos*. Londres: Frank Cass.
7. Lopes, M. (2018). Expatriados e Quadros Nacionais: O Desafio da Igualdade no Mercado de Trabalho Angolano. *Revista Angolana de Economia*, 12(3), 55-72.
8. República de Angola. (2013). *Plano Nacional de Formação de Quadros*. Luanda: Ministério da Educação. Disponível em:
<https://pt.scribd.com/document/639394056/PNFQ-2013-2020-VFINAL>. Acesso em: 24 de Setembro de 2024.
9. República de Angola. (2015). *Lei Geral do Trabalho*. Luanda: Imprensa Nacional.
10. República de Angola. (2023). *Agenda Nacional para o Emprego*. Decreto Presidencial nº 226/23, de 5 de Dezembro. DR nº 230. I Série. Luanda: Imprensa Nacional.
11. República de Angola. (2023). *Lei Geral do Trabalho*. Lei nº 12/23, de 27 de Dezembro. DR nº 245. I Série. Luanda: Imprensa Nacional. Ver (também): Rectificação nº 2/24 de 01 de Março. DR nº 42. I Série.
12. República de Angola. (s/d). *Plano Nacional de Desenvolvimento (PND 2023-2027)*. Disponível em:
[https://mep.gov.ao/assets/indicadores/angola2050/20231030\(3\)_layout_Final_Angola_PDN%202023-2027-1.pdf](https://mep.gov.ao/assets/indicadores/angola2050/20231030(3)_layout_Final_Angola_PDN%202023-2027-1.pdf). Acesso em: 24 de Setembro de 2024.
13. República de Angola. (s/d). *Angola: Agenda Nacional 2050*. Disponível em:
<https://mep.gov.ao/assets/indicadores/angola2050/angola2050-completa.pdf>. Acesso em: 24 de Setembro de 2024.
14. Soares de Oliveira, R. (2015). *Magnificent and Beggar Land: Angola Desde a Guerra Civil*. Londres: Hurst & Company.
15. Tvedten, I., Orre, A., & Frykman, M. (2018). *Angola Um Estudo sobre Igualdade de Género, Capacitação Económica das Mulheres e Participação Política das Mulheres*. Chr. Michelsen Institute.
16. Freepik (2024). *Pessoas diversas exibindo um cartaz com um mapa-mundi*. Disponível em: https://www.freepik.com/premium-photo/diverse-people-show-world-map-board-placard_3782274.htm. Acesso em: 21 de Agosto 2024.