

**MINISTÉRIO DE AGRICULTURA E
DESENVOLVIMENTO RURAL**

Direcção de Economia

Relatórios de Pesquisa

**O DESAFIO DO SALÁRIO MÍNIMO:
CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS**

por

**Jan Low
Duncan Boughton
Higino de Marrule
Paulo Mole
Jaqueline Massingue**

Relatório de Pesquisa No. 49P
Janeiro de 2002

República de Moçambique

DIRECÇÃO DE ECONOMIA

Relatórios de Pesquisa

A Direcção de Economia do Ministério de Agricultura e Desenvolvimento Rural apoia a publicação de duas séries de relatórios dos resultados de investigações na área de segurança alimentar. As publicações da série *Flash* são relativamente breves (3-4 páginas) e muito focalizadas, visando fornecer resultados preliminares de uma forma rápida e muito compreensível para maximizar a sua utilidade. As publicações da série de *Relatórios de Pesquisa* visam proporcionar análises mais longas e profundas sobre questões de segurança alimentar. A preparação e divulgação dos *Flash* e dos *Relatórios de Pesquisa* e suas discussões com aqueles que elaboram e executam programas e políticas em Moçambique, podem constituir um passo importante para análise e planificação das actividades das várias Direcções Nacionais.

Todos os comentários e sugestões referentes à matéria em questão são relevantes para identificar questões adicionais a serem consideradas em análises e redacção posteriores e no delineamento de outras actividades de pesquisa. Deste modo recomenda-se que os utentes das publicações sejam encorajados a submeterem os seus comentários e informarem a respeito das suas necessidades em termos de questões e tipos de análises que julgam ser do seu interesse profissional e das instituições a que estão afectos.

Carlos Mucavel
Director Nacional
Direcção de Economia
Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural

AGRADECIMENTOS

A Direcção de Economia, em coordenação com o Departamento de Economia Agrária da Universidade Estatal de Michigan, vem desenvolvendo pesquisas na área da Segurança Alimentar. Este estudo foi realizado durante três semanas em Setembro de 1999, para responder as necessidades do Ministério de Agricultura e Desenvolvimento Rural de compreender melhor a situação actual do trabalho assalariado nas zonas rurais e a sua implicação para a política nacional de salário mínimo. Agradecemos a forte cooperação que recebemos dos sectores públicos e privados na compilação de informação e tempo disponibilizado nas entrevistas, especialmente aos seguintes entrevistados e as suas organizações:

NOME DA ORGANIZAÇÃO	NOME DA PESSOA CONTACTADA
Sindicato dos Trabalhadores Agro-Pecuários e Florestais	Eusebio Chiulele
Organização dos Trabalhadores Moçambicanos	Francisco Mazoio
Confederação de Associações Económicas	Sérgio Chitará
SENA Sugar	Antonio de Waal
Frutisul	José Alcobia
Associação dos Produtores Agrários de Moçambique	Samuel Chissico
Associação dos Jovens Agricultores de Moçambique	Simão Sevene
Ministério do Trabalho	Maria Alice Jorge
LOMACO	Carlos Henriques
Associação dos Agricultores de Gaza	César Guitunga
Ministério do Plano e Finanças	José Amado e Titus Muambo
Entrepasto	Rogério Nunes
PEMAC	Martins Langa
Ministério da Administração Estatal	Sílvia Costa

Gostaríamos de agradecer ao Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural da República de Moçambique e a Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID) em Moçambique, pelo apoio financeiro e pelo apoio substancial no desenvolvimento de pesquisas na área da Segurança Alimentar em Moçambique. Os nossos agradecimentos são extensivos ao "Bureau for Africa" e ao "Bureau for Global Programs" da AID/Washington pelo apoio prestado, possibilitando assim a participação de investigadores da Universidade nesta pesquisa e a realização de trabalhos de campo em Moçambique.

Duncan Boughton
Coordenador da MSU no País
Departamento de Economia Agrária
Universidade Estatal de Michigan

EQUIPA DE PESQUISA DO MADER/MSU

Carlos Mucavele, Director Nacional de Economia

Alberto Simão, Coordenador do Departamento de Análise de Políticas

Ana Maria Menezes, Especialista em Meio Ambiente, MADER

Ana Paula Manuel dos Santos, Pesquisadora Adjunta

Higino de Marrule, Pesquisador Adjunto

Pedro Arlindo, Pesquisador Adjunto

Danilo Carimo Abdula, Coordenador do SIMA

Simão C. Nhane, Técnico e Assistente Senior ao Coordenador do SIMA

Francisco Morais, Formador de Inquiridores do SIMA

Abel Custódio Frechaut, Assistente Junior ao Coordenador do SIMA

Olivia Govene, Analista de Políticas Agrárias em Treinamento, MADER

Liria Sambo, Analista de Políticas Agrárias em Treinamento, MADER

Guilhermina Rafael, Analista de Políticas Agrárias em Treinamento, MADER

Jaquelino Anselmo Massingue, Analista de Políticas Agrárias em Treinamento, MADER

Arlindo Rodrigues Miguel, Analista de Políticas Agrárias em Treinamento, MADER

Raúl Óscar R. Pitoro, Analista de Políticas Agrárias em Treinamento, MADER

Anabela Mabote, Pesquisadora Adjunta Ohio State University Graduate Assistant

Rui Benfica, MSU Graduate Research Assistant

Maria José da Conceição Teixeira, Assistente Administrativa

Luisa Matsinhe, Assistente Administrativa Senior

Duncan Boughton, Coordenador da MSU no País

Jan Low, Coordenadora da Formação de Políticas no País

Julie Howard, Analista da MSU

Cynthia Donovan, Analista da MSU

David L. Tschirley, Analista da MSU

Michael T. Weber, Analista da MSU

SUMÁRIO EXECUTIVO

A política do salário mínimo é complexa, em parte por razões históricas e porque a sua formulação é feita na ausência de informação empírica essencial para determinar um salário mínimo que balance as necessidades básicas do trabalhador e a sua família com a capacidade de pagar dos empregadores.

Para esboçar uma política justa sobre o salário mínimo é necessário compreender os conceitos económicos na base dos quais se formulam taxas salariais numa economia de mercado. A primeira parte deste documento explica como o estabelecimento de um salário mínimo causa repercussões nas decisões sobre investimento, escolha de tecnologia e criação de empregos, que as vezes têm o efeito oposto do desejado.

A segunda parte deste documento apresenta um sumário dos principais sistemas utilizados em outros países para contextualizar a experiência actual de Moçambique. Estes sistemas incluem: 1) taxa única, 2) salário mínimo regional, 3) salário mínimo por ocupação, 4) salário mínimo juvenil e para adulto, e 5) combinação dos sistemas 2 até 4. A análise dos sistemas mundiais feita pela Organização Internacional do Trabalho (ILO) concluiu que **“a determinação de um único salário mínimo nacional requer condições semelhantes do mercado de mão-de-obra e de níveis de desenvolvimento económico nas diferentes regiões do país.”** Neste afirmação pode-se notar as dificuldades que Moçambique enfrenta com a actual política de salário mínimo *único* no país. Este documento apresenta resultados empíricos que mostram que o nível de desenvolvimento económico difere muito entre as regiões do país, entre as grandes cidades e outras áreas do país, e entre o sector agrícola e outros sectores.

A terceira parte do documento resume a política de formulação do salário mínimo no país desde 1987, mostrando as diferenças existentes entre o salário mínimo *industrial* (dos operários ou empregados) e o salário mínimo *agro-pecuário*. É dada ênfase na compreensão de como o salário mínimo é aplicado hoje nas zonas rurais pelo sector formal agro-pecuário, que inclui também várias empresas envolvidas no agro-processamento. Inquéritos informais indicam que actualmente no sector agro-pecuário formal, o salário mínimo é a norma para a maioria das empresas do Grupo A, *independentemente de onde essa empresa esteja localizada*. Este resultado não era esperado, dadas as diferenças nas condições económicas entre as regiões diferentes do país.

Uma tentativa foi feita em analisar dados secundários existentes no país na relação entre o salário mínimo e os níveis dos salários rurais em geral. As únicas fontes de dados encontradas foram o *Inquérito aos Agregados Familiares sobre as Condições de Vida* realizado em 1996/97 (representativo à nível nacional) e os *Indicadores de Rendimento* de 1998 para 955 agregados familiares no norte e no centro do país. Os resultados demonstram claramente que o nível de participação da força de trabalho rural no sector formal agrícola como trabalhadores permanentes é extremamente baixo, menos de 1% da população rural com mais de 15 anos. A análise revelou que: 1) os trabalhadores no sector agrícola têm mais probabilidade de serem pagos abaixo do salário mínimo do que os do sector agro-pecuário e os trabalhadores em outros sectores; 2) os trabalhadores com menos que 18 anos e mais de 59 anos têm mais probabilidade de serem pagos abaixo do salário mínimo do que os trabalhadores entre os 18-59 anos de idade; e 3) os trabalhadores das empresas que têm

menos de 5 trabalhadores, têm mais probabilidade de receberem abaixo do salário mínimo do que os trabalhadores das empresas com 5 ou mais trabalhadores, o que reflecte uma capacidade limitada das pequenas empresas em pagar salários mais altos, tal como o alto nível de desemprego no país.

Os privados de média e pequena escala e os “vizinhos” que utilizam mão-de-obra eventual são a fonte nítida do emprego rural. É claro que os salários rurais para aqueles que têm acesso as oportunidades de emprego reflecte principalmente as condições económicas gerais da área. **Há indicações de que o estabelecimento de um sistema de comercialização agrária mais eficiente aumenta a procura de trabalho, e isto reflecte-se em salários diários mais elevados em regiões/províncias em comparação com outras com fracos sistemas de comercialização.**

Para melhor compreender porque, em geral, os salários em Moçambique são mais baixos do que os salários nos outros países mais desenvolvidos e porque os salários dos trabalhadores agro-pecuários geralmente são mais baixos do que os salários dos trabalhadores industriais, é necessário compreender os conceitos de produtividade física e produtividade financeira de mão-de-obra. Estes conceitos são apresentados na quarta parte do documento, seguido por estudos de caso sobre sensibilidade da produção de milho e caju às mudanças no custo da mão-de-obra. A evidência mostra que neste momento, a rentabilidade financeira das operações agrícolas do sector familiar diminui rapidamente quando o custo de mão-de-obra aumenta em 50% (Note que se o salário mínimo agro-pecuário fosse fixado ao mesmo nível do salário mínimo industrial, o aumento em termos nominais seria de 48%).

Na última secção da quarta parte apresenta-se a informação disponível sobre a produtividade de mão-de-obra no sector de agro-processamento (somente cinco empresas tem informação de 1997 e 1998). Os dados mostram que em 1998 o volume médio de negócios diminuiu em cerca de 6,2% em relação ao ano anterior, enquanto a variação dos lucros diminuiu em 151,2%. Uma estratégia para enfrentar esta variação de rentabilidade foi uma redução média da força de trabalho na ordem de 18,0%, para aumento do volume de negócios por trabalhador em 14,8%. É claro que a redução da força do trabalho não é uma política desejável para melhor a produtividade da mão-de-obra. Isto reflecte somente as fracas condições actuais de alguns sectores agrícolas chaves no país, particularmente o sector algodoeiro e as empresas afectadas pelas cheias recentes. Conclusões definitivas sobre os assunto requerem um estudo mais pormenorizado sobre o sector empresarial agro-pecuário. No entanto, a evidencia que existe indica claramente que o sector formal agrícola ainda funciona em condições precárias.

A parte final do documento, sintetiza os resultados principais da análise feita nas secções anteriores e identifica quatro factores chaves por detrás do estabelecimento duma política sustentável sobre o salário mínimo:

- ◆ O salário mínimo é altamente politizado porque o governo é o maior empregador do sector formal e o nível de salário mínimo está administrativamente relacionado com o aumento de todos outros salários da função pública. Um aumento significativo do salário mínimo pode ter consequências financeiras significativas para o governo. A capacidade de pagar os trabalhadores do Estado é o factor fundamental que guia o estabelecimento do nível de salário mínimo. O nível do salário mínimo agro-pecuário

não é tão relevante para as despesas do governo porque o sector agro-pecuário é maioritariamente privado.

- ◆ O salário mínimo em termos reais (quer dizer, o poder de compra) aumentou pelo menos 60% para ambas as categorias de trabalhadores (agro-pecuários e industriais) recebendo o salário mínimo durante os últimos quatro anos, reflexo da baixa taxa de inflação durante esse período, no crescimento global da economia e nos aumentos anuais do salário mínimo.
- ◆ A determinação do salário mínimo *agro-pecuário* é administrativa e é uma proporção do salário mínimo (66%) negociado para os trabalhadores industriais, **sem nenhuma consideração do crescimento económico do sector agrícola e os problemas específicos das condições de trabalho dos trabalhadores agro-pecuários.**
- ◆ O grau de desenvolvimento económico, o custo de vida e a produtividade da mão-de-obra variam muito entre as diferentes regiões do país. Dada esta situação, torna-se difícil determinar um salário mínimo único “justo” para todo o país, sob o risco de se, por um lado, penalizar os trabalhadores mais produtivos e por outro, desencorajar investimentos nas áreas menos desenvolvidas.

Depois, as vantagens e desvantagens de duas possíveis intervenções são examinadas: a liberalização do salário mínimo agro-pecuário e uma política de igualar o valor do salário mínimo agro-pecuário e o salário mínimo industrial. As seguintes conclusões foram tiradas:

- ◆ De momento, as desvantagens da liberalização parecem maiores do que as vantagens, e por esta razão tem sentido continuar a ter um salário mínimo agro-pecuário. No entanto, **seria útil separar a determinação do salário mínimo agro-pecuário do industrial para ter-se melhor conta dos problemas específicos do sector agrícola.** Representantes de ambos lados, dos trabalhadores e dos empregadores, do sector agrícola devem estar representados nas negociações (por exemplo, algodão, caju, açúcar, hortícolas) e encorajar os sectores mais capazes a pagarem melhor.
- ◆ De momento, não é oportuno igualar o salário mínimo agro-pecuário ao salário mínimo industrial. Como o salário mínimo em termos reais já aumentou significativamente nos últimos quatro anos, várias empresas agrárias (especialmente aquelas que estão a reabilitar as suas infra-estruturas, sem aumento considerável na produtividade até a data), **sentiram que se o governo aumentasse o salário mínimo agro-pecuário ao nível actual do salário mínimo do operário, este salário estaria acima daquele que encorajaria o uso de técnicas de mão-de-obra intensiva.**
- ◆ Contudo, **é bom ter como meta a redução do diferencial entre o salário mínimo agro-pecuário e o salário mínimo de operário.** Mas a redução deverá ser feita gradualmente (3-5 % por ano) *se* existir um correspondente aumento na produtividade de mão-de-obra agro-pecuária.
- ◆ O aumento significativo do nível de emprego disponível -- em termos quantitativos-- nas zonas rurais deve ser prioritário para reduzir o nível de pobreza, combinado com o aumento de produtividade do sector familiar agro-pecuário para assegurar salários justos em cada zona do país.

Para acelerar o processo de reconciliação dos salários mínimos dos trabalhadores *nas zonas rurais*, consideração deve ser dada aos modelos alternativos do actual. Como o nível de desenvolvimento económico difere muito entre o sul e o resto do país, o estabelecimento de salários mínimos por zonas económicas é fundamental ou, caso isso não seja possível por razões políticas, pelo menos deve-se distinguir entre áreas urbanas principais (grandes cidades) e o resto do país (vilas, áreas rurais). No início, as zonas urbanas teriam um salário

mínimo e nas zonas rurais existiria um salário mínimo agro-pecuário e um salário mínimo de operários. Como o custo de vida e a taxa de crescimento económico são mais altas nas zonas urbanas do que nas rurais, é lógico que o salário mínimo aumente mais rapidamente nas zonas urbanas do que nas zonas rurais. Contudo, seria possível em poucos anos estabelecer uma taxa única de salário mínimo rural no sector formal agrícola.

O documento conclui enfatizando que uma consideração especial deve ser dada ao re-exame de alguns aspectos da Lei do Trabalho, que torna muito difícil que o sector agrícola formal de Moçambique responda de forma flexível às mudanças nas condições económicas.

Finalmente, a necessidade de recolha de informação mais abrangente sobre as taxas salariais, rendimentos rurais, a força de trabalho rural formal e informal e a capacidade das empresas de pagar, é essencial para o estabelecimento de uma política baseada na realidade rural moçambicana.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	ii
EQUIPA DE PESQUISA DO MADER/MSU	iii
SUMÁRIO EXECUTIVO	iv
LISTA DE TABELAS	ix
LISTA DE FIGURAS	x
1. INTRODUÇÃO A POLÍTICA DE MÃO-DE-OBRA: CONCEITOS TEÓRICOS	1
1.1. A Formação de Taxas Salariais	1
1.2. Legislação Sobre o Salário Mínimo	2
2. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE SALÁRIO MÍNIMO E AS SUAS IMPLICAÇÕES PARA MOÇAMBIQUE	5
2.1. Disponibilidade de Emprego Rural	6
2.2. O Custo da Vida e Desempenho Económico das Regiões Diferentes no País ..	7
3. SALÁRIO MÍNIMO EM MOÇAMBIQUE	9
3.1. Processo de Determinação do Salário Mínimo	9
3.2. Evolução dos Salários Mínimos Agro-Pecuários e dos Operários/Empregados .	10
3.3. Características da Aplicação do Salário Mínimo	13
3.4. O Salário Mínimo em Relação aos Salários Gerais do País	14
4. PRODUTIVIDADE DA MÃO-DE-OBRA NO SECTOR AGRÍCOLA	21
4.1. O Que é Produtividade da Mão-de-Obra?	21
4.2. O Que Determina a Produtividade de Mão-de-Obra na Agricultura?	21
4.3. Evidência da Produtividade e Custos da Mão-de-obra no Sector Produtivo Primário	22
4.3.1. O Caso do Milho	22
4.3.2. O Caso do Caju	23
4.4. Evidencia da Produtividade e Custos da Mão-de-Obra no Sector de Processamento	27
5. MUDANÇAS NA POLÍTICA DE SALÁRIO MÍNIMO: OPÇÕES E IMPACTOS PROVÁVEIS	29
5.1. Liberalização do Salário Mínimo Agro-Pecuário	30
5.2. Igualar o Salário Mínimo Agro-Pecuário e o Salário Mínimo de Operário (Empregado)	31
5.3. Outras Considerações	33
REFERÊNCIAS	35

LISTA DE TABELAS

<u>Tabela</u>	<u>Página</u>
Tabela 1. Distribuição das Pessoas que Trabalharam por Empregador (em Percentagens) . .	7
Tabela 2. O Custo da Calorias e Linha de Pobreza Total por Domínio	8
Tabela 3. Evolução dos Salários Mínimos e as Diferenças Entre Categorias Distintas	10
Tabela 4. Salários Principais e Rendimentos de Outrem Médios e as Percentagens de Rendimento de Outrem que Caie Acima ou Abaixo dos Salários Mínimos (1996/97)	17
Tabela 5. Salários Principais e Rendimentos Totais Recebido por Cada Categoria do Trabalhador que Reportou Pagamentos do Outrem em 1996/97	18
Tabela 6. Rendimentos Totais Médios de Outrem por Quantidade de Trabalhadores na Empresa em 1996/97	18
Tabela 7. Percentagens dos Trabalhadores que Recebem Rendimentos dos Outrem Acima ou Abaixo dos Níveis dos Salários Mínimos por Categoria do Serviço e Número dos Trabalhadores na Empresa (1996/97)	19
Tabela 8. Percentagens dos Trabalhadores que Recebem Rendimentos dos Outrem Acima ou Abaixo dos Níveis dos Salários Mínimos por Grupo Etário e Sexo. . .	19
Tabela 9. Salários Diários (Meticais) em 1997 nas Cinco Províncias em Moçambique por Tipo de Emprego Feito em Comparação com o Salário Mínimo (SM) Apropriado em Vigor* (N = número de observações)	20
Tabela 10. Produtividade Física da Mão-de-Obra (kg de milho/dia)	22
Tabela 11. Produtividade Financeira da Mão-de-Obra Familiar (Meticais/dia)	23
Tabela 12. Resultados do Análise de Sensibilidade do Distrito de Malema	24
Tabela 13. Resultado da Análise da Sensibilidade do Distrito de Ribáuè	24
Tabela 14. Rentabilidade Financeira de Algumas Culturas Praticadas pelo Sector Familiar na Província de Nampula, 1998/99.	26
Tabela 15. Mudanças de Força de Trabalho e Produtividade de Empresas Agro-Industriais	28

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Ilustração do Efeito de um Salário Mínimo no Mercado Laboral Urbano no Sector Formal	4
Figura 2. Evolução dos Salários Mínimos Agro-Pecuários e de Operários (em termos nominais)	11
Figura 3. Evolução de Salários mínimos em Termos Reais (Ano de Base: Dezembro 1998 = 100)	12

1. INTRODUÇÃO A POLÍTICA DE MÃO-DE-OBRA: CONCEITOS TEÓRICOS ¹

Os retornos à mão-de-obra são a fonte principal de rendimento pessoal para a maioria dos agregados familiares do mundo. Na maioria dos países, os rendimentos gerados por outros factores primários de produção -- capital, terra, técnicas empresariais e administrativas -- tendem a desviar-se para o terço superior da distribuição de rendimentos. Dado que a criação de novos empregos produtivos que paguem um salário de subsistência é a única solução à longo prazo para a pobreza e para a fome, a capacidade de um governo para aumentar os salários acima do limiar de subsistência e em os manter para toda a população, deve ser uma preocupação chave da política alimentar. No entanto, os mecanismos pelos quais se estabelecem actualmente as taxas salariais são bastante complicados e o âmbito para uma intervenção governamental bem sucedida para aumentar as taxas salariais reais, a curto prazo, é surpreendentemente limitado. Frequentemente, as tentativas para estabelecer salários mínimos causam repercussões nas decisões sobre investimento, na escolha de tecnologia e na criação de empregos, que têm o efeito oposto do desejado. A política de taxas salariais tem o potencial para causar distorções graves no desenvolvimento da economia e para exacerbar a pobreza.

1.1. A Formação de Taxas Salariais

Excepto nos casos em que os sindicatos introduzem um elemento de negociação colectiva no processo, na maioria dos países a formação da taxa salarial faz-se num contexto de mercados informais, condicionados pela tradição, por normas sociais e por factores de oferta e de procura de mão-de-obra, onde os empregadores tendem a ter muito mais poder de negociação do que os trabalhadores individuais. Existem mercados diferentes, mas ligados, para os vários níveis de especialização e de ocupação. Na maioria dos países em desenvolvimento, as questões importantes para os analistas políticos prendem-se com a formação das taxas salariais para os trabalhadores que realizam trabalhos não especializados. Para os trabalhadores que não têm outros bens para além da sua própria capacidade física, os salários neste mercado determinam até que ponto é que eles podem sobreviver. Quando os governos se preocupam activamente com a pobreza e com a distribuição dos rendimentos, as pressões para legislarem um salário mínimo para este tipo de trabalhadores, podem ser muito grandes. Compreender como é que estes salários se formam sem intervenção política governamental, proporciona o conhecimento necessário para se avaliar a eficácia da legislação sobre o salário mínimo.

Os mercados de trabalho tendem a ser mais segmentados do que os mercados de capital, mesmo para o nível básico de trabalhadores não especializados. Parte da segmentação provem da baixa mobilidade da mão-de-obra, quando comparada com o capital. Os trabalhadores são limitados na sua disposição e na sua capacidade para se movimentarem de

¹ A informação nesta primeira secção vem das páginas 238-243 do *Análise da Política Alimentar* por C. Peter Timmer, Walter P. Falcon e Scott R. Pearson.

uma região para outra em busca de oportunidades de emprego e, frequentemente, os empregadores estão pouco dispostos a contratarem trabalhadores de outras regiões, ou de outra raça, religião, ou sexo. O conhecimento sobre a disponibilidade de mão-de-obra e de oportunidades de emprego é irregular. Por causa destas imperfeições do mercado de trabalho, sem uma intervenção governamental, é difícil determinar um salário de equilíbrio, mesmo nos mercados urbanos de trabalho.

Nos mercados rurais de trabalho, a formação da taxa salarial é ainda mais complicada do que nos mercados urbanos. Muitos contratos laborais para os trabalhadores rurais envolvem relações de direito à terra e acesso condicional à terra, pagamento em géneros para tarefas agrícolas específicas e uma divisão do trabalho altamente regimentada pelo sexo, com salários que têm pouca relação com a produtividade física real. Mesmo nas regiões que dispõem substancialmente de mais trabalhadores do que os que podem ser utilizados produtivamente nas tarefas agrícolas, as taxas salariais não caem para um equilíbrio que esteja abaixo do nível de subsistência. O acesso aos empregos disponíveis tende a ser feito por racionamento, por sorte, ou pelo estabelecimento de relações patrão-empregado, que ligam os trabalhadores sem terra aos proprietários individuais, ou a negociantes e fabricantes rurais de pequena escala.

1.2. Legislação Sobre o Salário Mínimo

Os governos sempre acharam que era virtualmente impossível ter uma intervenção bem sucedida nestes acordos complicados de trabalho rural, sem se efectuar uma reestruturação drástica das relações de posse da terra e dos bens rurais. Mesmo os mecanismos indirectos, como por exemplo, ajudar a organizar em sindicatos trabalhistas os trabalhadores não especializados sem terra, têm tido pouco resultado em alterar o acesso destes trabalhadores a empregos regulares e produtivos no campo. Para se criar este tipo de emprego, tem que se alterar a estrutura e o dinamismo da própria agricultura, o que é uma tarefa de longo prazo para a política de desenvolvimento e não uma tarefa de curto prazo para a legislação sobre o salário mínimo. A criação directa de empregos rurais através de projectos de comida pelo trabalho, ou de projectos de trabalhos rurais intensivos em mão-de-obra, têm o potencial para garantirem os empregos de salário mínimo, se a administração local for eficaz, se a concepção do projecto tiver sido feita de forma a tornar o projecto útil e produtivo e se as finanças do governo permitirem um compromisso contínuo para com o programa.

Nos mercados urbanos de trabalho, as tentativas para legislar salários mínimos e melhores condições de trabalho têm tido muito mais sucesso. Nas empresas industriais de grande escala, nos bancos e nas organizações modernas de serviços e mesmo nos empregos do estado, é relativamente fácil impor os salários mínimos legislados para a mão-de-obra não especializada. Sendo principalmente as empresas estrangeiras as que pagam geralmente salários iguais ou superiores ao mínimo legal, bem como acima das taxas que prevalecem nos mercados laborais informais circundantes que não são afectadas pela legislação governamental, porque não querem ser acusadas da exploração de mão-de-obra barata.

Os efeitos da legislação sobre o salário mínimo nos mercados urbanos de trabalho são bastante controversos. Quase toda a gente concorda que a legislação tem pouco impacto nos salários rurais, excepto muito indirectamente. Para os trabalhadores que são capazes de obter empregos com o salário mais elevado, o resultado é nitidamente benéfico. Os seus

rendimentos são maiores do que seriam se não houvesse legislação, e é provável que as suas famílias tenham melhores acomodações, melhores roupas, mais educação e melhor nutrição. Fazendo parte da “elite da classe trabalhadora” urbana, é provável que estes trabalhadores sejam apoiantes fortes e eloquentes do programa do governo, bem como dos esforços desenvolvidos no sentido de manter intacto o poder de compra real do salário mínimo, se a inflação o começar a minar. Dado que, na realidade, muitos destes trabalhadores podem fazer parte do próprio governo, são enormes as pressões para se implementar e manter, em termos reais, um salário mínimo que proporcione um nível de vida confortável.

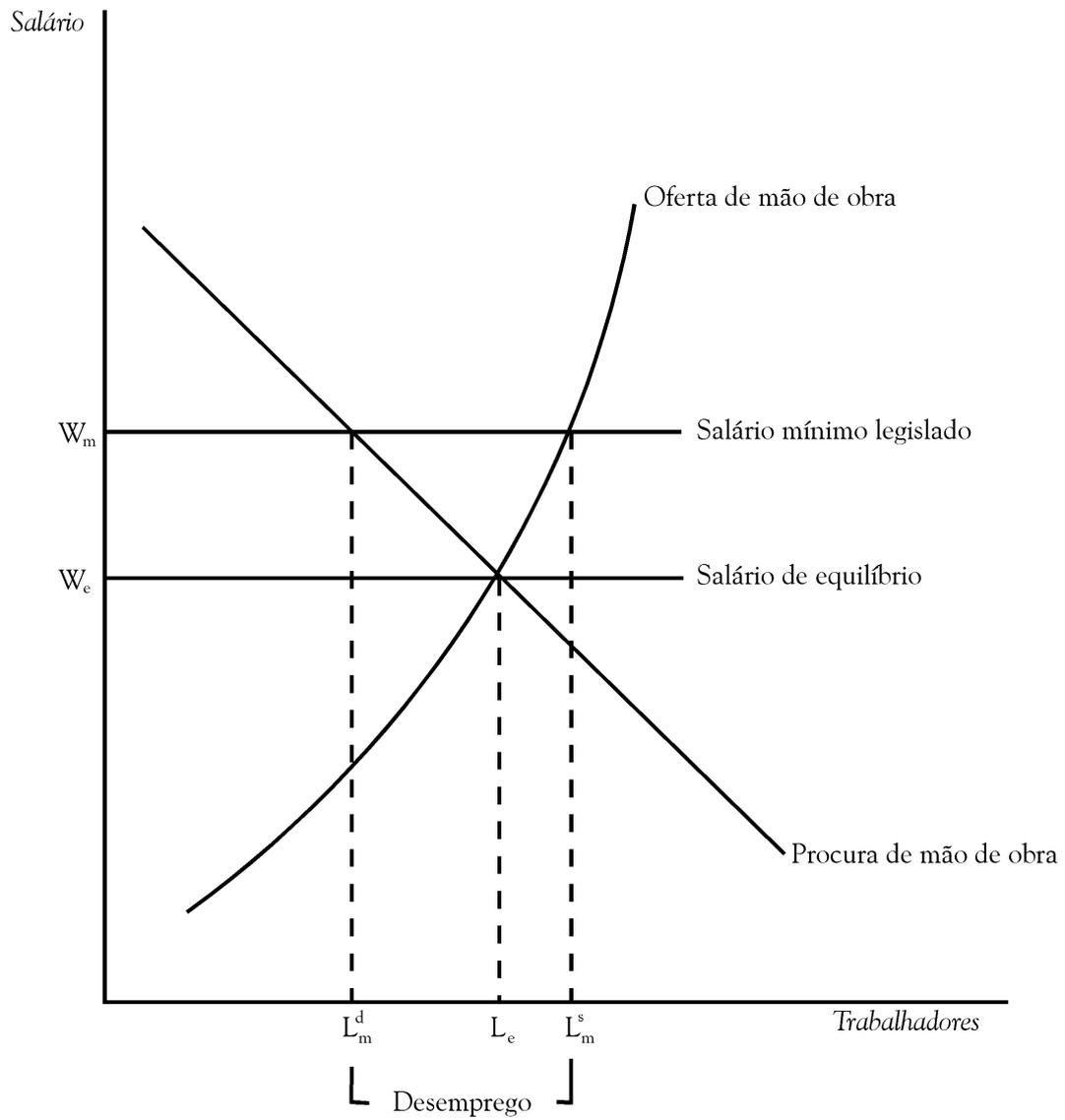
No entanto, tal como a Figura 1 ilustra, esta política salarial causa diversos efeitos desfavoráveis. Na ausência de uma legislação sobre o salário mínimo, o mercado laboral urbano compensa a um salário de equilíbrio de W_e e os trabalhadores empregados totalizam o número L_e . Um salário mínimo legislado eficaz aumenta os salários para W_m , o que reduz o emprego para L_m^d , enquanto que o número de trabalhadores dispostos a trabalharem a W_m aumenta para L_m^s . Consequentemente, **o resultado é um desemprego** igual a $L_m^s - L_m^d$ de trabalhadores.

Na maioria dos países pobres estes trabalhadores desempregados não conseguem sobreviver sem algum tipo de emprego e procuram trabalho no sector informal urbano, enquanto esperam um golpe de sorte que lhes assegure um emprego formal com o salário mínimo. Assim, existe uma segmentação do mercado laboral urbano, que é maior do que antes da legislação. Frequentemente, os benefícios dos empregos oficiais são tão grandes, que vale a pena passar pelo processo educacional inteiro, incluindo universidade se necessário, recolhendo as credenciais de qualificação e, depois, esperar durante anos no sector urbano informal até que surja uma oportunidade. Embora as piores manifestações deste compasso de espera ocorram nas sinecuras do funcionalismo público, o problema vem por aí abaixo, até ao cargo de porteiro numa filial bancária.

Os salários de equilíbrio urbanos e reais, que reflectem com rigor a abundância de mão-de-obra, podem ser muito baixos e deixar muitas famílias na pobreza. No entanto, a alternativa é um mercado laboral gravemente segmentado, com muitas famílias na miséria por causa do desemprego ou da baixa produtividade do emprego casual. Embora uma política alimentar bem orientada possa aliviar os problemas de curto prazo do consumo dos pobres produtivamente empregados, alcançar os miseráveis requer esforços que são tangenciais, e muitas vezes competitivos, com a tarefa global de aumentar a produtividade e reduzir a pobreza.

Como a legislação sobre o salário mínimo pode ser selectivamente imposta somente a algumas empresas visíveis, ou em empresas públicas, ela tende a encurtar o processo gradual de alívio da pobreza, atirando alguns trabalhadores sortudos directamente para uma abundância relativa (mas somente relativa). Quando a legislação tem um impacto significativo no salários urbanos e, portanto, na escolha da técnica a ser utilizada nas fábricas e nos serviços, o resultado é a exclusão de muitos trabalhadores não especializados destes benefícios e a geração de uma subclasse laboral grande, e frequentemente permanente, que tem que subsistir à margem da actividade económica. É nesta margem que se encontra a maioria dos problemas alimentares urbanos.

Figura 1. Ilustração do Efeito de um Salário Mínimo no Mercado Laboral Urbano no Sector Formal



2. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE SALÁRIO MÍNIMO E AS SUAS IMPLICAÇÕES PARA MOÇAMBIQUE

Os sistemas de determinar o salário mínimo difere no mundo². Os sistemas mais utilizados são: 1) taxa única, 2) salário mínimo regional, 3) salário mínimo por ocupação, 4) salário mínimo juvenil e para adulto, e 5) combinação dos sistemas 2 até 4. Uma taxa *única* do salarial mínimo nacional é difícil estabelecer, mas relativamente fácil a disseminar. Esta abordagem é aplicada em vários países industrializados (EUA, Portugal, Espana, França), muitos países em América Latina (por exemplo, Argentina, Brasil, Chile, Paraguai, Uruguai). **A determinação de um único salário mínimo nacional requer condições semelhantes de mercado de mão-de-obra e de níveis de desenvolvimento económico nas diferentes regiões do país.** Quando esta situação não existe, as vezes os países, optam para salários mínimos regionais. Por exemplo, o México tem três salários mínimos baseada nas três *zonas económicas* do país.

Os sistemas baseados nos salários mínimos segundo cada ocupação principal exigem um esforço grande de coordenação. Um outro problema com esse sistema, segundo a experiência da Costa Rica, é que com tempo as descrições das ocupações não são apropriadas para as novas ocupações que emergem e é melhor definir menos categorias com títulos abrangentes. Outros países têm optado pela negociação dos acordos colectivos de salários mínimos por sector ou tipo da industria (Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Itália, Sueca e Áustria). Nessa abordagem, todas as empresas do sector são obrigadas a cumprir com os resultados. O desempenho dessa abordagem exige o desenvolvimento e interacção das organizações representadas pelos trabalhadores e empregados.

Muitas vezes os países combinam abordagens diferentes. Por exemplo, o México tem um salário mínimo regional ao mesmo tempo que utiliza salários mínimos ocupacionais.

Segundo a Convenção dos Salários Mínimos (Política Nº 131 da Organização Internacional do Trabalho) os seguintes elementos devem ser considerados em determinado o salário mínimo:

- a) as necessidades básicas dos trabalhadores e as suas famílias, tendo conta o:
 - nível global dos salários no país
 - custo da vida
 - benefícios de segurança social
 - condições da vida dos outros grupos sociais no país
- b) factores económicos
 - requerimentos de desenvolvimento económico
 - níveis de produtividade
 - desejo de atingir e manter um alto nível do emprego

Em prática, o outro critério essencial a considerar é a capacidade de ambos os sectores –privado e público– de pagar. Um bom indicador de capacidade de pagar é estudar o nível

² Essa secção usa exemplos citados e informação dada no *Minimum Wage Fixing: A Summary of Selected Issues*, Briefing Note No. 14, International Labor Organization (ILO).

dos salários médios de trabalhadores não recebendo os salários mínimos. Se os salários médios em geral aumentam, assumam-se que a capacidade de pagar também tem aumentado.

A discussão de primeira secção mostra a importância de não estabelecer um salário mínimo muito longe do salário global de equilíbrio para evitar o aumento significativo de desemprego. Muitas vezes os desenhadores de salário mínimo querem assegurar que o trabalhador receba um salário suficiente para cobrir todas as necessidades básicas de família. Em alguns casos, o salário mínimo é baseado nos estudos empíricos sobre as necessidades básicas de um agregado familiar típico (por exemplo, em Portugal). Outras vezes, um cabaz de bens e serviços é baseado sobre uma dieta mínima balanceada em termos de nutrientes e uma quantidade mínima dos serviços básicos. Na maioria dos países que calcularam essas estimativas de rendimento requisito para subsistência encontram que os rendimentos determinados são muito mais altos do que as taxas salariais existentes. Este foi o caso de cálculo do cabaz mínimo feito pela Repartição de Nutrição em Moçambique (que foi pelo menos duas vezes o salário mínimo em vigor). Adoptando essas altas taxas pode-se estimular a inflação no país ou gerar desemprego massivo no sector agrícola formal.

O salário mínimo em Moçambique é baseado no princípio de que as necessidades básicas de uma família de cinco pessoas devem ser cobrados pelo valor do salário mínimo. A política assume que apenas um adulto está a suportar toda a família. Contudo, nas zonas rurais, praticamente toda a população tem acesso a terra e vários membros de família do trabalhador contratado contribuem a maioria das calorias requisitadas através da produção agrícola familiar. Em cima disso, o mercado rural de mão-de-obra tem duas características que impede a utilização de um salário mínimo único no país, nomeadamente:

- ◆ A fraca disponibilidade de emprego pago nas zonas rurais
- ◆ As grandes diferenças entre o nível de desempenho económico, produtividade de mão-de-obra, e custo da vida entre o sul de Moçambique e o resto do país.

2.1. Disponibilidade de Emprego Rural

O sector agrícola é o grande “empregador” do país. Em 1996/97, 95% dos trabalhadores nas zonas rurais e 45% dos trabalhadores urbanos trabalharam na agricultura ou pescas³. Nas zonas rurais, apenas 2% trabalharam para o sector privado e 1,6% para as empresas públicas, em comparação a 13,4% e 14,5% para as mesmas categorias nas zonas urbanas.

Globalmente, 95% dos trabalhadores rurais trabalham por conta própria ou são familiares que trabalham sem remuneração (ver Tabela 1). Só 12% dos agregados familiares rurais reportaram que eles contrataram pessoas para trabalharem nas suas machambas.

Assim, é evidente que o mercado formal de mão-de-obra permanente no sector agrícola é pequeno. O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Pecuários estimam em 2000 que só há 50.000 trabalhadores agro-pecuários nas empresas de Grupo A, que representam menos de 1% de

³ Resultados de um inquérito nacionalmente representativa feito em 1996/97 (Inquérito dos Agregados Familiares Sobre as Condições da Vida). Os resultados nessa secção vem do *Pobreza e Bem-Estar em Moçambique: Primeira Avaliação Nacional (1995-97)*, Ministério do Plano e Finanças, Universidade Eduardo Mondlane, Instituto Internacional de Pesquisa em Políticas Alimentares, Maputo, Dezembro 1998.

**Tabela 1. Distribuição das Pessoas que Trabalharam por Empregador
(em Percentagens)**

Tipo de empregado	RURAL	URBANO
Administração Pública	0,89	10,46
Estado ou empresas públicas	1,62	14,53
Sector privado	1,95	13,36
Sector Cooperativo	0,05	0,41
Conta própria	47,81	42,17
Familiar sem remuneração	47,40	16,81
Empregador	0,15	0,96
Empregado doméstico	0,14	1,3

Fonte: Ministério do Plano e Finanças , U.E.M. e Instituto Internacional de Pesquisa em Políticas Alimentares (1998). Pobreza e Bem-Estar em Moçambique: Primeira Avaliação Nacional (1996-97). Maputo. (Tabela 2.19).

Notas: 18.495 observações.

população com mais de 15 anos nas zonas rurais do país, onde a maioria dos trabalhadores agro-pecuários estão localizados⁴. É muito mais comum que os residentes rurais trabalhem de vez em quando para os vizinhos, sendo pagos por dia ou por tarefa feita, ou que há uma troca de mão-de-obra entre famílias, as vezes suplementado pela oferta de alimentação. Não é praticável implementar um salário mínimo sobre estes tipos de trocas de mão-de-obra, mas é importante saber o valor diário desse emprego porque representa o custo de oportunidade de uso de mão-de-obra em vez de trabalhar sobre a sua própria machamba ou nas machambas das empresas.

2.2. O Custo de Vida e Desempenho Económico das Regiões Diferentes no País

Tentando estabelecer um salário mínimo que responde as necessidades básicas de todos os trabalhadores afectados no país é um desafio grande dado a variação enorme entre o custo de vida nas regiões diferentes do país. Para os pobres, a maioria do seu consumo é focalizado sem os alimentos básicos e a Tabela 2 demonstra que o custo por caloria nas zonas rurais de Nampula é a metade daquele das áreas urbanas e rurais na zona sul. Uma política que tenta legislar um salário mínimo que cobra as necessidades básicas das famílias na zona sul, com certeza fixará um salário mínimo muito acima do nível de equilíbrio na zona norte e desencorajar o investimento nas zonas rurais. Por outro lado, um salário mínimo que é baseado nas condições económicas no norte de país deixa os trabalhadores do sul com um terço da um metade do poder da compra dos seus compatriotas ao norte.

⁴ Segundo a Recenseamento Geral da População e Habitação do 1997 (Instituto Nacional de Estatística), há 5.693.950 pessoas nas zonas rurais com 16 ou mais anos. 50.000 representa 0,88% desta população.

Tabela 2. O Custo das Calorias e Linha de Pobreza Total por Domínio

Domínio		Preço Médio Por Caloria (MT/caloria)	Linha de Pobreza Total (MT/Pessoa/Dia)
Nampula	Rural	1,3	3359
Niassa & Cabo Delgado	Rural	1,4	4023
Manica & Tete	Rural	1,8	4713
Sofala & Zambézia	Rural	1,7	4854
Nampula	Urbano	1,7	4949
Niassa & Cabo Delgado	Urbano	1,7	5434
Gaza & Inhambane	Rural	2,3	6433
Maputo Província	Rural	2,6	7316
Manica & Tete	Urbano	2,6	7414
Sofala & Zambézia	Urbano	2,5	7600
Gaza & Inhambane	Urbano	2,6	7826
Maputo Cidade	Urbano	2,8	8541
Maputo Província	Urbano	2,8	8714

Fonte: *Pobreza e Bem-Estar em Moçambique: Primeira Avaliação Nacional (1995-97)*, Ministério do Plano Finanças, Universidade Eduardo Mondlane, Instituto Internacional de Pesquisa em Políticas Alimentares, Maputo, Dezembro 1998, páginas 41 e 43.

Exacerbando a situação é o facto de que 34% do crescimento no país está concentrado na cidade de Maputo⁵. Os trabalhadores recebendo o salário mínimo na capital vêem as crescentes diferenças entre as condições de serviços entre grupos sociais diferentes e estão mais próximos dos tomadores de decisões para reclamar sobre a situação. Assim, sempre haverá pressão de fazer subir o nível de salário mínimo acima do nível de equilíbrio apropriado para o norte do país.

No ponto de vista económico, Moçambique devia considerar o estabelecimento dos salários mínimos baseados nas *zonas económicas*. Contudo, é claro que os níveis estabelecidos no centro e norte do país seriam menos do que os no sul. No ponto de vista política, é provável que esta abordagem não seja aceitável pelos partidos políticos da oposição.

É claro que as políticas do governo devem ser dirigidas à criação do emprego no sector rural e melhoramento da produtividade do sector agrícola como a abordagem mais apropriada a longo prazo para aumentar tanto os salários rurais como também as oportunidades de trabalho.

A curto e médio prazo, é necessário avaliar se o papel de protecção do salário mínimo justifica a continuação do seu uso. Para isso, é necessário compreender como é determinado o salário mínimo em Moçambique, a evolução do salário mínimo para as categorias diferentes, a relação entre o salário mínimo e os níveis gerais dos salários no país e a produtividade do sector agrícola em relação ao sector industrial.

⁵ Baseados nos dados de 1998 apresentado no *Moçambique: Crescimento Económico e Desenvolvimento Humano: Progresso, Obstáculos, e Desafios*, Relatório Nacional do Desenvolvimento Humano 1999, PNUD, Maputo.

3. SALÁRIO MÍNIMO EM MOÇAMBIQUE

3.1. Processo de Determinação do Salário Mínimo

Antes de 1987 (através do Decreto 4/80), o Governo determinava todos os salários para cada categoria de trabalhador. A implementação do Programa de Reabilitação Económica a partir de 1987 assinalou uma orientação mais ligada a uma economia do mercado.

Consequentemente, o governo autorizou o sector privado a negociar os níveis salariais com os seus trabalhadores, excepto para a categoria de trabalhadores mais baixos. As empresas grandes foram encorajadas a negociar *acordos colectivos* com os trabalhadores e seus representantes para estabelecer salários e benefícios para as categorias acima de trabalhadores de nível mais básicos. Algumas vezes, um índice entre o salário mínimo existente e os salários de outras categorias é estabelecido (por exemplo, para o quadro estatal). Nesses casos, um aumento no salário mínimo também implica um aumento automático em todos os outros salários .

Desde 1990 (Decreto 39/90) o salário mínimo é determinado através de negociações colectivas através da Comissão Consultiva do Trabalho (CCT). As negociações são entre os dois sindicatos representando os sindicatos de trabalhadores dos sectores diferentes, a *Organização dos Trabalhadores Moçambicanos (OTM)* e a *Confederação de Sindicatos Livres e Independentes (CSLI)* e o representante de empregadores, a *Confederação de Associações Económicas (CTA)*, com a mediação dos Ministérios do Plano e Finanças, Trabalho, Comércio, Transporte, e recentemente Agricultura e Desenvolvimento Rural⁶.

A OTM defende a posição de que o país deve fazer todo possível para assegurar que cada trabalhador e sua família têm acesso a um cabaz mínimo dos produtos alimentares básicos. Em 2000, advogou a posição correspondente a 55% do valor do cabaz mínimo (um valor de 646.250 MT). Também anotou a necessidade de reduzir o fosso entre o salário mínimo na indústria e o salário mínimo no sector agro-pecuário. Como o governo é o maior empregador das pessoas recebendo o salário mínimo empregado e o salário das categorias no aparelho do Estado depende do salário mínimo (através dum índice), o Ministério do Plano e Finanças deve garantir que o estado seja capaz de pagar o nível determinado do salário mínimo segundo os limites estabelecidos pela *Lei Orçamental*, normalmente aprovada antes das negociações terem lugar.

Os seus cálculos também tem em conta três outros factores:

- Crescimento no Produto Interno Bruto (PIB)
- A Proporção do Crescimento da Economia que Pode Ser Atribuída à Contribuição da Mão-de-Obra (em contraste com a contribuição do capital)
- Taxa de Inflação (baseada no Índice dos Preços do Consumidor em Maputo)

O Ministério do Plano e Finanças está consciente de que o orçamento do estado depende do financiamento externo para cobrir 60% das suas despesas e que um aumento rápido e elevado

⁶ Entrevista com Maria Alice Jorge, Ministério do Trabalho, 13 Setembro 2000.

de salários pode ter efeitos inflacionários na economia, subseqüentemente negando os benefícios do aumento inicial⁷.

3.2. Evolução dos Salários Mínimos Agro-Pecuários e Operários/Empregados

O nível das três categorias de salários mínimos em termos nominais de Janeiro 1987 até hoje são demonstrados na Tabela 3. O período de vigência de um dado salário mínimo depende muito da taxa de inflação no país. O salário mínimo é re-determinado mais frequentemente quando a taxa de inflação é mais elevada. Desde 1996, o salário mínimo foi reformulado uma vez por ano. A partir de Dezembro 1991, o salário mínimo de empregado é o mesmo que o salário mínimo de um operário industrial.

Tabela 3. Evolução dos Salários Mínimos e as Diferenças Entre Categorias Distintas

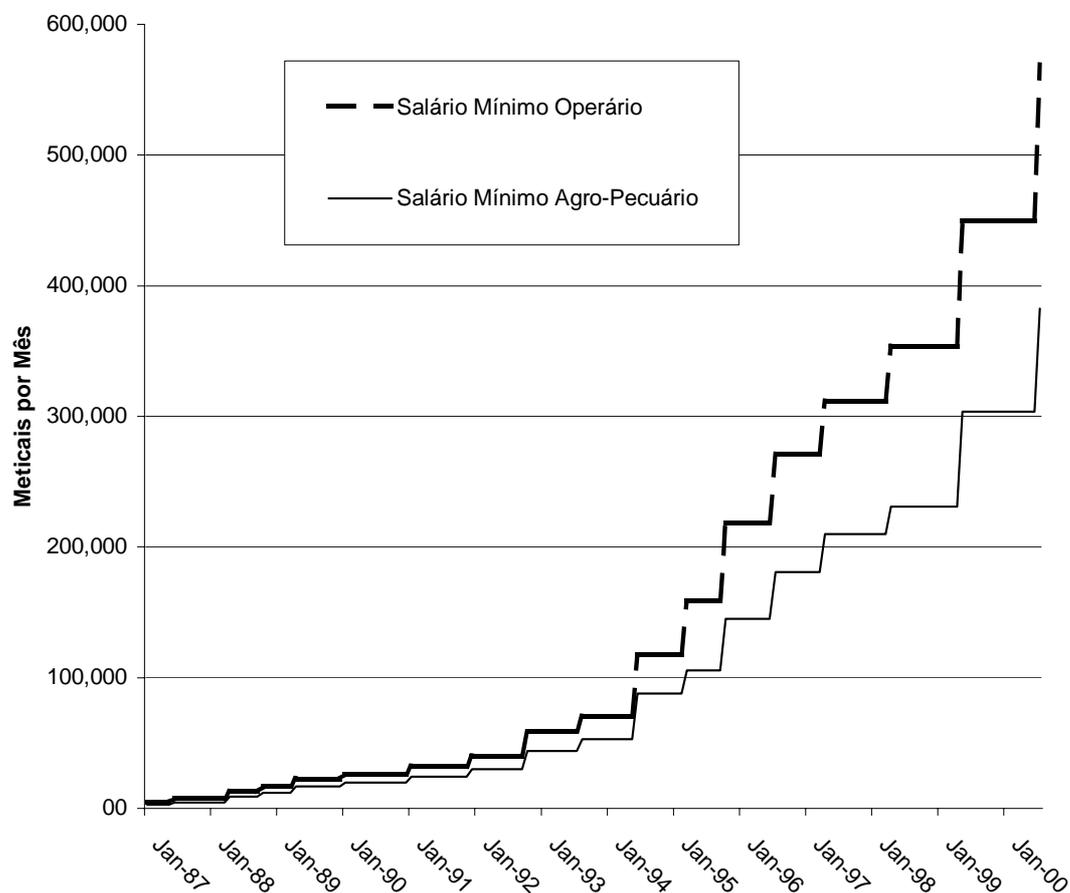
Data Entrada em Vigor	Salário Mínimo Agro-Pecuário	Salário Mínimo Operário	Salário Mínimo Empregado	Período de Vigência (Meses)	Taxa de Crescimento de Salário Mínimo Agro-Pecuário	Taxa de Crescimento de Salário Mínimo do Operário	Diferença Absoluta (SM Operário-SM Agro-Pecuário)	Diferença em Percentagem (SM Agro-Pecuário/SM Operário)
1 Janeiro 1987	3.000	5.000	4.500	7			2000	60
1 Junho 1987	4.500	7.500	6.750	8	50	50	3000	60
1 Abril 1988	9.000	12.800	12.000	6	100	71	3800	70
1 Outubro 1988	12.000	17.000	16.000	6	33	33	5000	71
1 Abril 1989	17.000	22.500	21.500	8	42	32	5500	76
1 Janeiro 1990	19.700	26.100	25.100	9	16	16	6400	75
1 Janeiro 1991	24.310	32.175	30.745	12	23	23	7865	76
1 Dezembro 1991	30.000	40.000	40.000	11	23	24	10000	75
1 Outubro 1992	44.100	58.800	58.800	10	47	47	14700	75
1 Agosto 1993	53.000	70.600	70.600	10	20	20	17600	75
1 Junho 1994	88.000	117.500	117.500	10	66	66	29500	75
27 Fevereiro 1995	105.600	158.650	158.650	8	20	35	53050	67
1 Outubro 1995	145.200	218.650	218.650	8	38	38	73450	66
1 Julho 1996	181.000	271.126	271.126	9	25	24	90126	67
1 Abril 1997	209.960	311.794	311.794	9	16	15	101834	67
1 Abril 1998	230.873	353.886	353.886	12	10	13	123013	65
1 Maio 1999	303.750	450.000	450.000	13	32	27	146250	68
1 Julho 2000	382.725	568.980	568.980	14	26	26	186255	67

Fonte: Ministério do Trabalho, CCT, Setembro 2000.

Entre Abril 1989 e Fevereiro 1995, o salário mínimo agro-pecuário foi de 75% do valor do salário mínimo do operário. A partir de Fevereiro 1995 até hoje, o salário mínimo agro-pecuário é de dois terços do valor do salário mínimo do operário (ver Figura 2). Aparentemente, as negociações colectivas são focalizadas na determinação do salário mínimo do operário/empregado e o novo nível do salário mínimo agro-pecuário emerge automaticamente depois de estabelecer o nível do salário mínimo do operário, sem considerar o desempenho específico do sector agrário. Assim, enquanto a posição relativa do salário mínimo agro-pecuário em relação ao salário mínimo do operário não mudou durante os últimos cinco anos, o valor da *diferença absoluta* entre os dois salários nominais aumentou de 53.050 em 1995 para 186.255 em 2000.

⁷ Entrevista com Titus Muambo e José Amado, Ministério de Plano e Finanças, 11 Setembro 2000.

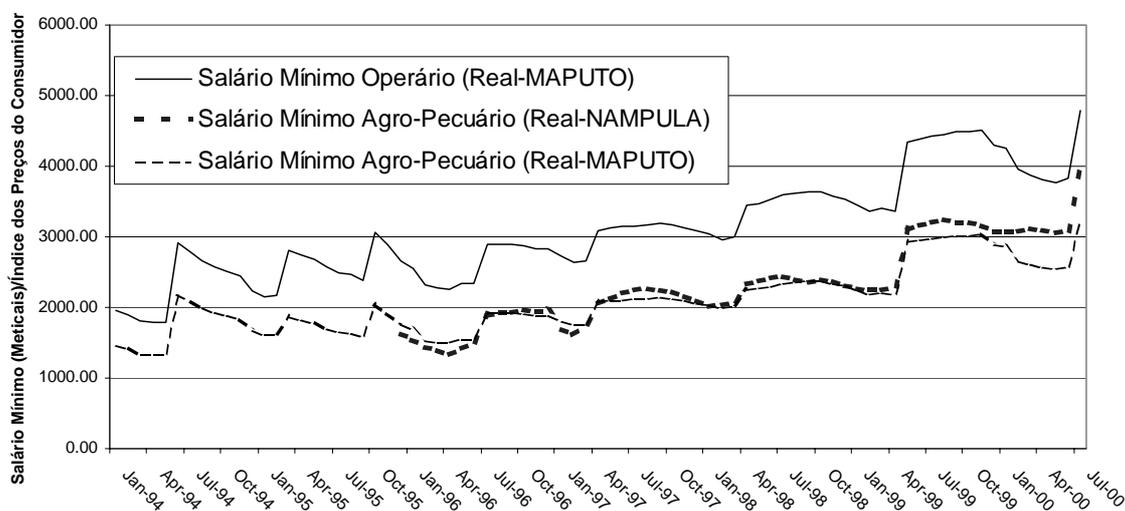
Figura 2. Evolução dos Salários Mínimos Agro-Pecuários e de Operários (em termos nominais)



Todos os trabalhadores recebendo o salário mínimo ganharam substancialmente com a diminuição substancial da taxa de inflação desde 1995 (ver Figura 3). Deflacionando os salários mínimos pelo índice dos preços de consumidor de Maputo⁸, é evidente que o valor real do salário mínimo, que reflecte o poder de compra do trabalhador, aumentou substancialmente desde Julho 1996. Ambas as categorias viram um aumento de pelo menos

⁸ O ano de base do índice dos preços é Dezembro 1998 (igual a 100). Fonte: Instituto Nacional de Estatística, Maputo.

**Figura 3. Evolução de Salários mínimos em Termos Reais
(Ano de Base: Dezembro 1998 = 100)**



Fonte: Instituto Nacional de Estatística: Índice de Preços do Consumidor, Maputo.

Ministério do Trabalho: Salário Mínimo, Maputo.

Notas: Os dados do índice de preços do consumidor para Nampula começou a ser recolhidos em Dezembro de 1995.

60% do valor do salário mínimo em termos reais entre Julho de 1996 e Julho de 2000⁹. A partir de Abril 1999, os ganhos em termos reais foram mais significativos para os que recebem o salário mínimo do operário do que os que recebem o salário mínimo agro-pecuário. Contudo, a maioria de trabalhadores agro-pecuários estão baseados nas zonas rurais e o salário mínimo real é calculado com o índice de preços do consumidor de Maputo cidade como um índice de preços do consumidor não existe para as zonas rurais. É claro que o custo de alimentos é tipicamente mais baixo nas zonas rurais. Mesmo utilizando o índice de Nampula cidade que tem mais pessoas envolvidas na agricultura como ocupação principal do que Maputo, a diferença entre os salários mínimos reais das categorias diferentes diminui desde Maio de 1999. O salário mínimo agro-pecuário utilizando o índice de Nampula é, na média, de 76% do salário mínimo industrial em comparação de apenas 68% quando o índice de preços do consumidor de Maputo é utilizado.

⁹ Não conseguimos dados do índice de preços do consumidor entre 1987 e 1994. A OTM pensa que mesmo com essas subidas dos anos recentes, o valor de salário mínimo ainda não atingiu o valor equivalente de 1987 em termos reais por causa de forte caída no seu valor entre 1987 e 1992 (Francisco Mazoio, OTM, comunicação pessoal).

3.3. Características da Aplicação do Salário Mínimo

O salário mínimo é mais aplicado aos trabalhadores *permanentes* (ou *efectivos*) que trabalham para empresas do Grupo A. Os empregadores dos trabalhadores permanentes devem pagar uma contribuição à segurança social e os trabalhadores que recebam mais do que 700.000 MT mensalmente têm que pagar impostos. Em princípio, os trabalhadores *eventuais* ou *sazonais* devem receber o equivalente a um salário mínimo por dia, em espécie ou em género¹⁰. Em geral, as empresas do Grupo A pagam aos trabalhadores sazonais o nível equivalente em dinheiro, mas muitas vezes os trabalhadores casuais não têm acesso a outros benefícios que um trabalhador permanente receba (por exemplo, acesso à terra a cultivar, ajuda financeira para cobrir os custos funerários). Os esforços de fiscalização de salário mínimo são focalizados nas empresas do sector formal. Mesmo sabendo que a lei também se aplica ao sector informal, existe uma compreensão que não há recursos suficientes para a monitoria desse sector e também, especialmente na área agrícola, há muitas formas tradicionais de ajuda mútua entre membros das comunidades rurais em que todos os benefícios não podem ser convertidos em termos monetários.

Na zona urbana de Maputo há percepção de que muitas empresas privadas pagam substancialmente mais que o salário mínimo¹¹. Nos sectores agro-pecuários actualmente, o salário mínimo é a norma para a maioria das empresas do Grupo A, *independentemente de onde essa empresa está localizada*. Um inquérito telefónico feito recentemente pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores Agro-Pecuários e Florestais (SINTRAF) de 28 empresas com trabalhadores agro-pecuárias e industriais (11 em Maputo, 7 na Zambézia, 2 em Nampula, 3 em Manica, 1 em Tete, e 1 em Sofala), encontrou que 21 dessas empresas estão a pagar o novo salário mínimo ou muito perto do novo (570.000 em lugar de 568.000 por exemplo), 3 em baixo (2 em Zambézia, 1 em Maputo), e para 4 deles não foi possível determinar com certeza a situação. Nas entrevistas informais feitas, apenas uma companhia com empresas no norte e no sul do país indicou que paga *mais* 30% do salário mínimo no sul do que ao norte por causa de diferenças no custo da vida e níveis da procura da mão-de-obra.

Há mais variação sazonal nos níveis dos salários diários de eventuais. Acontece que quando as colheitas são boas, há mais escassez nalgumas áreas de mão-de-obra disponível a trabalhar nas empresas agro-pecuárias. O salário diário é negociável e as empresas respondem pagando mais para atrair mão-de-obra. As poucas áreas no país com muita procura de mão-de-obra paga salários diários a eventuais que são frequentemente mais altos do que os permanentes. Por exemplo, neste momento, os eventuais em Chókwé ganham 25.000-30.000 MT por dia. Se trabalharem 24 dias por mês, este é equivalente à 600-720.000 ou 57% até 88% mais do que o salário mínimo agro-pecuário.

Não há muita informação sobre os outros benefícios que as empresas oferecem aos trabalhadores agro-pecuários e agro-industriais. A partir das entrevistas informais, parece que as grandes companhias estabelecidas no país há muito tempo oferecem mais benefícios do que várias novas empresas. Os trabalhadores agro-pecuários de uma companhia antiga, por exemplo, têm acesso a terra, têm acesso aos serviços médicos básicos na companhia, só

¹⁰ Algumas empresas calculam a taxa diária como o salário mínimo mensal dividido por 24 dias; outros dividido por 30 dias.

¹¹ Entrevista com José Amado e Titus Miambo, Ministério do Planos e Finanças, Setembro 2000.

pagam 10% de custo de medicamentos que compram fora, e os custos de funerais de família imediata (incluindo os pais) são cobertos pela companhia. Em contraste, há o exemplo duma nova empresa grande que não dá acesso a terra da companhia para a cultura básica mas contribui significativamente à reparação do hospital distrital onde manda os doentes (com um contrato de hospital para tratar dos seus trabalhadores) e oferecem adiantamentos ou empréstimos aos trabalhadores em lugar de cobrir os custos dos funerais.

3.4. O Salário Mínimo em Relação aos Salários Gerais do País

Segundo o ILO, **“um sistema de salários mínimos, independentemente de sua forma, não pode funcionar sem ser baseado nas estatísticas de qualidade, regulares e atempadas, sobre uma variedade dos itens, incluindo rendimento familiar, taxas salariais, preços e as características de empregados (sexo, ocupação, níveis de habilidades, etc.).”**¹²

Tipicamente, os inquéritos especificamente desenhados para compreender a participação e pagamento dos trabalhadores individuais (Inquéritos da Força do Trabalho) e inquéritos das empresas para ser capaz de calcular a produtividade de mão-de-obra e a capacidade das empresas de pagar são os instrumentos mais apropriados.

Em Moçambique, a única fonte relativamente mais recente que é representativa a nível nacional das condições de vida é o Inquérito aos Agregados Familiares Sobre as Condições de Vida conduzido em 1996/97. Dados desse tipo de inquéritos sobre rendimentos e taxas salariais frequentemente são mais pobres em termos de qualidade do que os Inquéritos focalizados na força do trabalho. O maior problema é que a participação da população geral no sector formal é tão baixa que uma amostra de 18,475 pessoas que trabalhou só providencia 2232 indivíduos que receberem salários pagos por outrem e trabalharam pelo menos 10 meses por ano. Mesmo com essas qualificações sobre a abrangência dessa informação, os resultados apresentados em baixos apontaram alguns aspectos interessantes para aprofundarem o nosso conhecimento sobre a relação entre a capacidade de empregadores de todos os níveis a pagar o salário mínimo e as características das pessoas que não conseguiram ganhar o salário mínimo.

Os dados indicam que as oportunidades para ganhar salários pagos por outrem estão concentradas nas zonas urbanas, com 55% daqueles recebendo salários localizados em Maputo Cidade, Matola, e Beira. A Tabela 4 demonstra os salários médios mensais da principal actividade do trabalho e os rendimentos médios totais de outrem, que incluem também o valor dos outros benefícios que o trabalhador está a receber. Em todas as províncias, excepto Manica e Gaza, os salários médios foram mais elevados nas zonas urbanas do que nas zonas rurais.

No início da recolha da dados do IAF (Fevereiro 1996), o salário mínimo era 145.200 MT por mês para os trabalhadores agro-pecuários e 218.650 MT para os operários ou empregados. Em Julho de 1996, os salários mínimos subiram até 181.000 MT e 271.126 MT para os trabalhadores agro-pecuários e industriais, respectivamente. Em comparação com os salários mínimos de Julho 1996, o salário principal médio *urbano* foi 2,1 vezes o salário mínimo

¹² “Statistical Aspects of Minimum Wage Determination”, Briefing Note No. 11, International Labor Organization WEB Site, Setembro, 2000.

industrial e o salário principal médio *rural* foi 2,2 vezes o salário mínimo rural. Há muita variação dos salários principais médios de província para província: os médios em Cabo Delgado foram muito próximos aos salários mínimos. Ao outro extremo são os salários médios de Maputo Cidade, onde o salário médio foi 2,7 vezes o salário mínimo.

Não é muito surpreendente que as províncias com as mais altas proporções dos trabalhadores acima do salário mínimo industrial (de 1996) foram localizados em Maputo Cidade e as outras províncias do sul. Sofala, Cabo Delgado, e Zambézia representam o outro extremo, onde 24% dos trabalhadores pagos por outrem em Sofala receberam menos do que o salário mínimo agro-pecuário de 1995 (145.000 MT/mês), 22% em Cabo Delgado, e 19% na Zambézia (ver Tabela 4).

Se se examinar os salários médios recebidos por sector, a fraca capacidade do sector agrícola emerge claramente (ver Tabela 5), lembrando que a maioria dos agricultores trabalha por a conta própria em lugar do sector formal agrícola. Em 1996/97, ainda 25% dos trabalhadores agro-pecuários continuavam a receber *menos* do que o salário mínimo agro-pecuário que foi aplicado entre Outubro 1995 e Julho 1996. Depois do sector agrícola, o sector de comércio e serviços é o mais vulnerável em termos de receber salários abaixo das normas mínimas.

A evidência sugere que são as empresas mais pequenas que têm grande dificuldade em pagar salários mínimos. A Tabela 6 demonstra que nas zonas rurais o rendimento médio de outrem só é 306.906 MT/mês quando a empresa tem 1 até 4 trabalhadores em comparação com um rendimento de 657.152 MT/mês para as empresas com 10 e mais trabalhadores. Se expandir a análise de quantidade de trabalhadores por sector, é claro que os trabalhadores do sector agrícola nas empresas com apenas 1-4 trabalhadores são os mais prováveis a receber rendimentos abaixo de salário mínimo (ver Tabela 7). Assim, as empresas agrícolas pequenas com 1 até 9 trabalhadores têm grandes dificuldades em pagar o salário mínimo aos seus trabalhadores.

Em termos de características individuais, os resultados indicam que é muito mais provável que as pessoas menores de 18 anos e aquelas de 60 anos ou mais têm a maior probabilidade de receber um salário abaixo de 145.000 MT/mês, o salário mínimo agro-pecuário em 1995 (ver Tabela 8). No outro extremo, 73% dos trabalhadores entre 30 e 60 anos de idade receberam salários acima do salário mínimo *industrial* em vigor a partir de Julho 1996. A mesma tabela demonstra que apenas 20% da amostra consiste em mulheres pagas por outrem, indicando a fraca participação das mulheres no sector formal do trabalho. Contudo, não houve grandes diferenças em termos de probabilidade de receber salários acima de salário mínimo industrial: 70% dos homens e 63% das mulheres ganharam pelo menos o salário mínimo industrial em 1996/97.

Para comparar as taxas salariais do sector agrícola mais formal com as do sector informal, utilizamos os dados dum inquérito feito por MSU/MAP em 1998 à 955 agregados familiares seleccionados nas cinco províncias (no norte e no centro) sobre os indicadores do rendimento. A Tabela 9 demonstra os salários *diários* pagos para trabalho nas machambas numa companhia em comparação com machambas dos privados e vizinhos, em comparação com os empregados do nível industrial e trabalhadores da função pública. Os salários pagos são comparados com os salários mínimos em vigor quando o estudo foi feito.

A variação dos salários pagos de província para província é impressionante: nas duas províncias com redes comerciais mais desenvolvidas, Nampula e Manica, os salários diários pagos pelos privados e “vizinhos”¹³ são substantivamente maiores do que o salário mínimo agro-pecuário e também dos salários diários pagos pelas companhias. Em Manica, por exemplo, o salário diário pago para trabalhar na machamba dum privado foi 22.464 MT em comparação com um salário diário de 11.599 MT pago pela companhia. Na Zambézia, a situação foi contrária: a companhia paga praticamente duas vezes a quantia do privado. Sofala, o província mais pobre do país segundo os resultados do IAF, mantêm a sua reputação sendo a província onde os salários diários pagos pelos companhias e privados caem abaixo de salário mínimo. **As variações significativas entre os salários diários pagos, particularmente no sector agrícola reflectem as variações no desenvolvimento económico no país. Há indicações de que o estabelecimento de um sistema de comercialização agrária mais eficiente aumenta a procura de trabalho, e isto reflecte-se em salários diários mais elevados em regiões/províncias em comparação com outras com fracos sistemas de comercialização.**

¹³ “Vizinhos” refere-se aos produtores familiares os quais contratam mão-de-obra para tarefas específicas e em períodos bem limitados. Deferem dos pequenos e médios produtores porque a orientação principal da produtor é para subsistência.

Tabela 4. Salários Principais e Rendimentos Médios de Outrem e as Percentagens de Rendimento de Outrem que Caem Acima ou Abaixo dos Salários Mínimos (1996/97)

Província	% de amostra	Salários principais+ (MT/mês)		Rendimentos de Outrem++ (MT/mês)		% de Rendimento de Outrem		
		Urbano	Rural	Urbano	Rural	Acima do Salário Mínimo Industrial de 1996 (271.126 MT)	Entre 271.126 e 145.000MT	Menos de Salário Mínimo Agro-Pecuário de 1995 (145.000 MT)
Niassa	2,9	327926	287618	390499	348343	50	36	13
Cabo Delgado	2,6	260580	185272	359868	285499	58	19	22
Nampula	6	332531	350139	378699	394619	53	33	13
Zambézia	5,2	374555	224370	454972	278058	55	16	19
Tete	2,4	515018	304163	526195	334562	60	30	10
Manica	6,1	403827	596459	417843	653030	66	28	5
Sofala	10,7	423409	259057	636214	357799	62	13	24
Inhambane	6,1	704418	521873	714201	603908	74	23	3
Gaza	3,9	385694	999497	453282	1193461	78	18	5
Maputo	15,1	517186	416083	685133	446049	67	27	5
Maputo Cidade	39,1	743810	-	753934	-	85	12	2
PAÍS	100	572872	406689	629699	481515	70	22	9

Fonte: Análise preliminar dos dados de Inquérito aos Agregados Familiares sobre as Condições da Vida

+ Salários do trabalho principal das pessoas trabalhando pelo menos 10 meses por ano que reportaram serem pagos por outrem.

++ Rendimentos de outrem consiste de salários principais mais o valor dos benefícios adicionais (transporte, etc.).

Nota: 2232 observações

Tabela 5. Salários Principais e Rendimentos Totais Recebidos por Cada Categoria do Trabalhador que Reportou Pagamentos do Outrem em 1996/97

Categorias	% da amostra	Salário Principal (MT/mês)	Rendimento Totais de Outrem	% de Rendimento de Outrem		
				Acima do Salário Mínimo Industrial de 1996 (271.126 MT)	Entre 271.126 e 145.000MT	Menos de Salário Mínimo Agro-Pecuário de 1995 (145.000 MT)
Agricultura & Pescas	12,4	345054	424259	40	35	25
Indústria & Minas	2,1	645880	699834	75	20	5
Construção	7,2	491644	511105	77	21	2
Comércio & Serviços	19,6	460260	502659	58	31	10
Transportes & Comunicação	11,4	612488	712379	85	14	1
Serviço Público	29	540014	609631	82	14	4

Fonte: Análise preliminar dos dados de Inquérito aos Agregados Familiares sobre as Condições da Vida

Nota: 2028 observações

Tabela 6. Rendimentos Totais Médios de Outrem por Quantidade de Trabalhadores na Empresa em 1996/97

	Rural			Urbana		
	36528	36654	10 e mais	36528	36654	10 e mais
Rendimento de Outrem	306906	367701	657152	445001	538248	704075
% da amostra	8,9	3,9	13,3	13,5	5,5	54,9

Fonte: Análise preliminar dos dados de Inquérito aos Agregados Familiares sobre as Condições da Vida

Nota: 2069 observações

Tabela 7. Percentagens dos Trabalhadores que Recebem Rendimentos de Outrem Acima ou Abaixo dos Níveis dos Salários Mínimos por Categoria do Serviço e Número dos Trabalhadores na Empresa (1996/97)

Categorias		Número dos Trabalhadores na Empresa		
		1-4	5-9	10 e mais
Agricultura e Pescas	Acima do SM Industrial de 1996	37	42	44
	Entre 271.126 e 145.000MT	31	38	39
	Menos de SM Agro-Pecuário de 1995	32	19	17
Indústria e Minas	Acima do SM Industrial de 1996	42	81	79
	Entre 271.126 e 145.000MT	31	19	19
	Menos de SM Agro-Pecuário de 1995	28	0	2
Construção	Acima do SM Industrial de 1996	62	77	79
	Entre 271.126 e 145.000MT	23	23	20
	Menos de SM Agro-Pecuário de 1995	15	0	2
Comércio e Serviços	Acima do SM Industrial de 1996	34	63	79
	Entre 271.126 e 145.000MT	43	32	20
	Menos de SM Agro-Pecuário de 1995	23	5	1
Transportes e comunicações	Acima do SM Industrial de 1996	70	80	88
	Entre 271.126 e 145.000MT	25	18	12
	Menos de SM Agro-Pecuário de 1995	5	4	0
Serviços Públicos	Acima do SM Industrial de 1996	77	68	86
	Entre 271.126 e 145.000MT	14	22	12
	Menos de SM Agro-Pecuário de 1995	9	11	2

Fonte: Análise baseado nos dados de Inquérito aos Agregados Familiares sobre as Condições da Vida

Nota: 2021 observações

Tabela 8. Percentagens dos Trabalhadores que Recebem Rendimentos de Outrem Acima ou Abaixo dos Níveis dos Salários Mínimos por Grupo Etário e Sexo.

	Grupo Etário					Sexo	
	0-11,9	12-17,9	18-29,0	30-59,9	60 ou mais	Masc.	Fem.
Percentagem da Amostra	7	2,1	25,5	66,5	5	80	20
Acima do SM Industrial de 1996	44	30	65	73	52	70	63
Entre 271.126 e 145.000MT	10	42	23	21	27	21	27
Menos de SM Agro-Pecuário de 1995	45	28	12	6	20	9	10

Fonte: Análise baseado nos dados de Inquérito aos Agregados Familiares sobre as Condições de Vida

Nota: 2032 observações

Tabela 9. Salários Diários (Meticais) em 1997 nas Cinco Províncias em Moçambique por Tipo de Emprego Feito em Comparação com o Salário Mínimo (SM) Apropriado em Vigor* (N = número de observações)

Província:	Nampula	Zambézia	Tete	Manica	Sofala
Machamba dum companhia	10666	16744		11599	8617
N	3	6		6	5
<i>% Diferença com SM</i>	<i>11</i>	<i>74</i>		<i>21</i>	<i>-10</i>
Machamba dum privado	14856	8712		22465	7130
N	11	17		20	11
<i>% Diferença com SM</i>	<i>54</i>	<i>-9</i>		<i>134</i>	<i>-26</i>
Machamba dum vizinho	12146	8062	9324	21128	9975
N	62	24	34	41	34
<i>% Diferença com SM</i>	<i>26</i>	<i>-16</i>	<i>-3</i>	<i>120</i>	<i>4</i>
Empregado dum companhia	11800			16531	14121
N	2	0		6	5
<i>% Diferença com SM</i>	<i>-20</i>			<i>6</i>	<i>5</i>
Função Pública	12835	19757		15666	17058
N	4	10		8	7
<i>% Diferença com SM</i>	<i>-13</i>	<i>34</i>		<i>6</i>	<i>16</i>
*Salário Mínimos em 1998	Agro-Pecuária		Industrial/Empregado		
Por Mês	230873		353886		
Por Dia	9620		14745		

Fonte: Income Proxy Survey, *Indicadores do Rendimento*, MSU/MAP, 1998, referente ao ano agrícola 1997/98

4. PRODUTIVIDADE DA MÃO-DE-OBRA NO SECTOR AGRÍCOLA

4.1. O Que é Produtividade da Mão-de-Obra?

Produtividade da mão-de-obra é o rácio da produção total resultante da utilização de uma dada quantidade de mão-de-obra numa actividade específica. Ela pode ser medida tanto em termos de produção física (ex., quilogramas de milho em grão por unidade de mão-de-obra), como o valor financeiro dessa produção. Uma distinção deve ser feita entre a produtividade média e a produtividade marginal da mão-de-obra. A produtividade média, quer seja ela em termos físicos ou financeiros, refere-se a produção total de uma actividade específica dividida pela mão-de-obra total utilizada nessa actividade, enquanto que a produtividade marginal da mão-de-obra refere-se a produção adicional que resultaria da utilização de mais uma unidade de mão-de-obra.

A produtividade financeira da mão-de-obra é muito importante porque ela determina o valor que o empregador é capaz de pagar e ainda atingir o *break-even point*. Num mercado competitivo (quer dizer, onde muitos empregadores independentemente procuram recrutar mão-de-obra), aumentos na produtividade financeira da mão-de-obra resultarão em maiores níveis de emprego e/ou salários, dependendo da oferta mão-de-obra disponível.

4.2. O Que Determina a Produtividade de Mão-de-Obra na Agricultura?

Muitos factores afectam a produtividade da mão-de-obra na agricultura. Alguns são intrínsecos a mão-de-obra (ex., estado de saúde e nutrição, capacidade física, conhecimentos e habilidade), e estes são colectivamente conhecidos como *capital humano*. Outros factores incluem insumos físicos e biológicos com os quais a mão-de-obra é combinada (ex., tecnologia). Capital humano aplicado à produção de milho em sequeiro em combinação com a tracção animal, por exemplo, pode produzir mais milho que o mesmo capital humano somente com uma enxada. Do mesmo modo, capital humano pode produzir ainda mais milho se for combinado com variedades melhoradas e/ou fertilizantes. Contudo, a produtividade física da mão-de-obra com o mesmo capital humano e tecnologia pode variar muito de um ano para o outro por causa do clima. Investimentos em irrigação não só aumentam a produtividade da mão-de-obra na agricultura, mas também tornam-na mais estável.

Tecnologias mais sofisticadas geralmente requerem níveis mais altos de capital humano. Assim, o melhoramento em ambos tecnologia e capital humano é necessários para incrementar a produtividade da mão-de-obra e salários no tempo.

A produtividade financeira na agricultura só pode ser determinada quando a produção é comercializada em mercados. O custo de acesso ao mercado tem um impacto importante nos retornos financeiros da mão-de-obra. Retornos financeiros da mão-de-obra numa aldeia remota, ou numa aldeia com uma estrada muito precária, podem ser baixos mesmo que a produtividade potencial da mão-de-obra em termos físicos seja grande. Por isso, investimento em bens públicos tais como infra-estruturas em estradas e informação sobre mercados podem contribuir de forma significativa para aumentar o emprego e salários nas zonas rurais.

Da mesma forma que, a produtividade da mão-de-obra pode variar de um ano para o outro por causa do clima, também a produtividade financeira da mão-de-obra pode variar com alterações nos preços de mercado.

4.3. Evidência da Produtividade e Custos da Mão-de-obra no Sector Produtivo Primário

Nesta secção, apresentamos alguma evidência sobre a situação actual de produtividade e custos da mão-de-obra no sector produtivo primário. Aproveitamos dois estudos de casos recentemente concluídos (milho e caju) para avaliar a sensibilidade da rentabilidade de cada cultura ao custo da mão-de-obra.

4.3.1. O Caso do Milho

O DAP realizou em 1998/99 um estudo de rentabilidade financeira de duas tecnologias de milho nos Distritos de Malema e Ribáuè na Província de Nampula. O estudo abrangiu 5 associações de produtores assistidas pela CLUSA. Neste caso a tecnologia melhorada tratava-se do pacote da DNER/SG2000 (100 kg/ha de cada, ureia e NPK/12-24-12; semente melhorada—matuba ou manica); e a tecnologia tradicional baseava-se nas práticas tradicionais, sem uso de sementes melhoradas nem fertilizantes.

Produtividade física:

A produtividade física da mão-de-obra é medida pela divisão da quantidade produzida pelo número de dias (8 horas) de trabalho do adulto equivalente. Não obstante o número total de dias de mão de obra seja maior para o milho com insumos e menor para milho sem insumos pode-se ver que a produtividade aumenta com uso de insumos melhorados. Desta mão-de-obra a maior parte vai para as sachas, colheita e preparação da terra. A maior parte vem da família ou ajuda mútua e uma menor parte é contratada, sendo paga em dinheiro, géneros ou ambos.

Tabela 10. Produtividade Física da Mão-de-Obra (kg de milho/dia)

	Milho com insumos	Milho sem insumos
Malema	34	21
Ribáuè	29	18

Produtividade financeira:

A produtividade financeira é dada pela divisão das receitas líquidas pelo número de dias da mão-de-obra familiar. O retorno financeiro à mão-de-obra familiar varia entre 15.811 Meticais por dia até 30.814 Meticais por dia, assim sempre em cima do actual salário mínimo

agrário. Portanto, o milho com insumos apresenta uma produtividade financeira menor relativamente ao sem insumos. Isto demonstra que nem sempre a maior produtividade física implica uma maior produtividade financeira, já que a última depende da relação custos dos factores de produção e valor da produção.

Tabela 11. Produtividade Financeira da Mão-de-Obra Familiar (Meticais/dia)

	Milho com insumos	Milho sem insumos
Malema	20193	30814
Ribáuè	15811	19708

Análise de Sensibilidade:

A análise de sensibilidade avalia o impacto de um aumento ou diminuição do salário mínimo de 50% sobre as receitas líquidas por cada tecnologia. Nesta análise, as receitas líquidas são calculadas considerando que tanto a mão de obra contratada assim como a familiar ou de ajuda mútua foram pagas com o salário mínimo agrário.

A análise de sensibilidade mostra que a rentabilidade da produção do milho com ambas as tecnologias pode ser agravada com uma subida do custo da mão-de-obra. Do mesmo modo, essa rentabilidade pode aumentar se o custo da mão-de-obra for aliviada. Portanto, um aumento do salário mínimo afecta mais as receitas líquidas da tecnologia melhorada.

4.3.2. O Caso do Caju

A actual discussão sobre o salário mínimo é muito pertinente também ao sector de produção de caju. Em ambos os sectores de produção familiar e de processamento mudanças no custo da mão-de-obra tem impacto na sua rentabilidade financeira. Embora a actual estrutura do sector de produção de caju bruto seja dominada por pequenos e dispersos produtores familiares que geralmente não emprega mão-de-obra fora da família, o custo da mão-de-obra pode servir de referência para rentabilidade da produção de caju. É verdade que normalmente, quando as famílias empregam alguma mão-de-obra ela é paga em espécie e muitas vezes esse pagamento não equivale a uma referência monetária estabelecida pelo mercado. No entanto, para calcular os retornos líquidos ao esforço despendido pelas famílias, o custo da mão-de-obra é uma referência pois este pode ser utilizado como o custo de oportunidade da mão-de-obra familiar.

Tabela 12. Resultados da Análise de Sensibilidade do Distrito de Malema

	Milho com insumos	Milho sem insumos
Receitas Líquidas (MT/ha) com salário mínimo de 12.758 MT/dia	409483	794258
Receitas Líquidas (MT/ha) (com aumento de salário em 50%)	-164.627 (- 140%)	328.591 (- 58%)
Receitas Líquidas (MT/ha) (com diminuição de salário em 50%)	983.593 (+140%)	1.259.925 (+58%)

Tabela 13. Resultado da Análise da Sensibilidade do Distrito de Ribáuè

	Milho com insumos	Milho sem insumos
Receitas Líquidas (MT/ha) com salário mínimo de 12.758 MT/dia	124306	298774
Receitas Líquidas (MT/ha) (com aumento de salário em 50%)	-411.530 (- 431%)	-83.966 (- 128%)
Receitas Líquidas (MT/ha) (com diminuição de salário em 50%)	660.142 (+431%)	681.514 (+128%)

É preciso também notar que actualmente, as actividades produtivas ao nível do sector familiar que requerem mão-de-obra em excesso à mão-de-obra familiar não têm sido feitas. A serem feitas, as famílias ver-se-iam confrontadas com a situação do mercado de trabalho nas zonas rurais e por conseguinte com o salário a pagar a mão-de-obra necessária. Alguns exemplos incluem principalmente a poda severa da copa dos cajueiros para evitar infestação das arvores, a substituição da copa de cajueiros pouco produtivos, a eliminação completa de cajueiros velhos e não produtivos e sua substituição por outros melhorados. Mesmo a actividade de fumigação de arvores infestadas pelo oidium que para além de necessitarem de investimentos em equipamento são igualmente constrangidos por falta de mão-de-obra familiar. Estas, aliás, são algumas das razões do actual estado do parque cajuícola do país.

Devido as razões acima apresentadas, um estudo recentemente concluído pelo DAP/MADER apresenta cálculos de rentabilidade da produção familiar de caju, na província de Nampula. A avaliação económica da produção de caju no sector familiar é apresentada em função dos sistemas de cultivo (consociação e em regime de monocultura) observados em alguns distritos daquela província¹⁴. O estudo conclui por exemplo, que diferenças na rentabilidade financeira dos diferentes sistema de produção de caju reflecte não só as diferenças na produtividade dos

¹⁴ Chama-se a atenção do facto de que aquilo a que se chama de monocultura, são campos que durante o estudo não continham outras culturas anuais nem perenes. No entanto, deve-se alertar que em geral os camponeses não plantam cajueiros em exclusivo, isto é não fazem plantações de cajueiros. Estas são resultados de infertilidade de solos para culturas anuais.

cajueiros em cada sistema de produção, mas também na quantidade de mão-de-obra utilizada. É por isso de esperar que, onde a mão-de-obra tem maiores retornos (nos sistemas de produção de caju consociados) o aumento do custo da mão-de-obra tenha maior impacto na rentabilidade financeira. Este é o caso da consociação de caju com culturas como mandioca, feijões e amendoim.

A tabela a seguir mostra exemplos de machambas típicas com somente cajueiros, e de cajueiros com mandioca, com mandioca e feijão, com mandioca e amendoim, e com mandioca, feijão e amendoim.

Como se pode notar, uma redução do custo de mão-de-obra em 50% torna a monocultura do caju, e as combinações de caju com mandioca, e caju, mandioca e feijões rentáveis. No entanto, um aumento em 50% no custo de mão-de-obra decresce ainda mais a rentabilidade financeira destas combinações, incluindo a de caju com mandioca, e amendoim. Note que nos retornos líquidos apresentados estão deduzidos os custos da mão-de-obra familiar avaliada a taxa diária de \$0,98.¹⁵

Como tal, a rentabilidade da produção do caju em ambos os sistemas pode ser agravada com a subida do custo da mão-obra. Do mesmo modo, essa rentabilidade pode aumentar se o custo da mão-obra for aliviada. Um facto importante, contudo, os dados sugerem que embora os camponeses não estejam actualmente a utilizar determinadas tecnologias (por serem muito intensivas em mão-de-obra, factor que escasseia para muitas famílias com muitos cajueiros) um agravamento do custo de mão-de-obra vai afastar ainda mais estas famílias da possibilidade de recuperarem e por isso aumentarem a produtividade dos seus cajueiros. Constrangimentos actuais na aquisição da mão-de-obra, e mesmo na alocação da mão-de-obra familiar às combinações de culturas actualmente praticadas pode ser agravada pela subida do custo de mão-de-obra. Isto terá maior efeitos ainda para a cultura do caju, principalmente nas machambas onde actualmente existem somente cajueiros e por sinal em maior número e com necessidade de aplicação de tecnologias alternativas às actuais praticas de gestão dos cajueiros.

¹⁵ O salário diário assumido foi de \$0,98, uma média de salários médios por dia durante a época agrícola de 1998/99 (Jeje et al 1998).

Tabela 14. Rentabilidade Financeira de Algumas Culturas Praticadas pelo Sector Familiar na Província de Nampula, 1998/99.

Indicadores de Rentabilidade	Combinação de Culturas	Actual	Alterações no Salário Diário	
			menos 50 %	mais 50 %
			(\$ por Ha)	
Retornos líquidos por hectare	Caju em Monocultura	-6,70	5,66	-19,05
	Caju e Mandioca	-0,59	53,43	-54,61
	Caju e Mandioca e Feijões	-21,77	59,36	-102,89
	Caju, Mandioca e Amendoim	28,13	124,74	-68,49
	Caju, Mandioca, Feijões e Amendoim	99,55	180,82	18,27

Fonte: Inquérito sobre Tecnologias Alternativas para o Incremento da Produção no Sector familiar, Nampula, 1998/9.1

O salário diário assumido foi de \$0.98, uma média de salários médios por dia durante a época agrícola de 1998/99, de Jeje et al (1999).

4.4. Evidência da Produtividade e Custos da Mão-de-Obra no Sector de Processamento

É muito difícil, neste momento, avaliar a tendência na produtividade da mão-de-obra no sector de processamento por causa dos transtornos que este sector tem vindo a enfrentar nos últimos anos. A maioria das empresas agro-industriais no País estão numa fase de recuperação de uma crise ou outra (exemplo da crise no sector algodoeiro por causa dos preços internacionais da fibra do algodão, exemplo da crise no sector do caju por causa da queda da produção de castanha e fraca competitividade das grandes instalações de processamento). Portanto, oferecemos uma revisão da produtividade de mão-de-obra no sector de processamento baseado nos cálculos do KPMG, e alguns exemplos específicos de empresas.

Considerando somente as empresas no sector de agricultura e pescas que estivessem dentro das 100 maiores empresas no país no ano 1998, o volume médio de negócios diminuiu em cerca de 6,2% em relação ao ano anterior, enquanto a variação dos lucros diminuiu em 151,2%. Uma estratégia para enfrentar esta variação de rentabilidade foi uma redução média da força de trabalho na ordem de 18,0%, para aumento do volume de negócios por trabalhador em 14,8%. Como se pode verificar na Tabela 15, estes resultados médios escondem uma forte variação entre empresas específicas. Embora houvesse um melhoramento na produtividade por trabalhador por algumas empresas, os resultados líquidos ainda estão em condições precárias.

Tabela 15. Mudanças de Força de Trabalho e Produtividade de Empresas Agro-Industriais

Empresa	Número de Trabalhadores			Volume de Negócios por Trabalhador (Milhões de Meticais)			Resultados Líquidos (Milhões de Meticais)		
	1997	1998	% mudança	1997	1998	% mudança	1997	1998	% mudança
Lomaco	4242	2936	-30.8	30	61	103.1	-55787	-27580	50.6
Grupo Madal	513	650	26.7	198	153	-22.8	-3700	-20922	-465.5
União Geral das Cooperativas	1217	1331	9.4	64	58	-9.7	-13714	8267	160.3
Industrias de Caju Mocita	511	961	88.1	16	58	270.7	-7390	-28632	-287.4
Companhia Nacional Algodoeira	118	98	-16.9	133	135	1.1	-7720	-1695	78

Fonte: KMPG, Relatório Anual.

5. MUDANÇAS NA POLÍTICA DE SALÁRIO MÍNIMO: OPÇÕES E IMPACTOS PROVÁVEIS

Com base na informação acima apresentada, pretende-se investigar os impactos prováveis das seguintes opções e propor alguns cenários alternativos:

- A. Liberalização do salário mínimo agro-pecuário
- B. Igualar o salário mínimo entre os trabalhadores agro-pecuários e os operários/empregados

Inicia-se resumindo as características do sector de mão-de-obra em Moçambique que encontramos com a informação disponível:

- ◆ Há muito pouco trabalho no sector formal, com trabalhadores permanentes nas zonas rurais do país.
- ◆ O salário mínimo é mais relevante para os trabalhadores do Estado e outros trabalhadores do sector privado nas maiores cidades do país (Maputo, Matola e Beira).
- ◆ O sector formal da agricultura (empresas do Grupo A) paga, com poucas excepções, o salário mínimo para os trabalhadores permanentes e eventuais (o salário mínimo mensal dividido por 24 ou 30 dias).
- ◆ Só algumas empresas do Grupo A ajustam o salário mínimo oferecido aos permanentes nas diferentes regiões por causa de diferenças nos custos de vida e o nível de procura de mão-de-obra (que é mais alto no sul do país do que no norte). A maioria utiliza o salário mínimo como base no sul, e também no norte e no centro do país. De vez em quando paga um pouco acima (5%-10%) para evitar o uso de moedas (por exemplo, 400.000 em lugar de 382.000).
- ◆ Os benefícios adicionais oferecidos pelas empresas do Grupo A variam muito. Acontece que as empresas estabelecidas no país há muito tempo oferecem mais benefícios adicionais do que aqueles que ainda se estão a estabelecer. Muitas vezes esses benefícios são substanciais em termos monetários.
- ◆ O salário pago aos trabalhadores agro-pecuários pelos privados médios e pequenos e os “vizinhos” variam muito de província para província. Os salários mais altos, as vezes acima dos salários oferecidos pelas companhias, são encontrados nas províncias onde o sistema de comercialização é mais desenvolvido, reflectindo portanto o facto de que os camponeses têm alternativas (mais de um empregador na área, ou a possibilidade de obter lucros suficientes das suas próprias machambas).
- ◆ As áreas onde há escassez e maior procura de mão-de-obra agrícola no país e que exigem salários muito mais altos, são as áreas peri-urbanas, as áreas perto da fronteira com a Suazilândia e a África do Sul, e as áreas com várias empresas agrícolas a competir pela mão-de-obra disponível (por exemplo, Chókwe).
- ◆ Os trabalhadores com menos que 18 anos e mais de 59 anos têm mais probabilidade de serem pagos abaixo do salário mínimo do que os trabalhadores entre 18-59 anos de idade, reflectindo assim o seu menor nível de produtividade (dados de IAF, 1996/97).
- ◆ Os trabalhadores nas empresas que têm menos de 5 trabalhadores pagos, têm mais probabilidade de receberem abaixo do salário mínimo do que os trabalhadores nas empresas com 5 ou mais trabalhadores (dados de IAF, 1996/97), o que reflecte uma capacidade limitada das pequenas empresas em pagar salários mais altos, tal como ao alto nível de desemprego no país.

- ◆ Os três grandes sectores agrícolas no país (algodão, caju, açúcar) neste momento estão em re-estruturação dada a crise no sector (algodão) ou ainda em reabilitação (caju, açúcar). Durante os últimos quatro anos, o crescimento do sector formal agrícola foi menor do que os outros sectores da economia.

Há quatro factores chaves que são as forças principais atrás do estabelecimento duma política sustentável sobre o salário mínimo:

- ◆ O salário mínimo é altamente politizado porque o governo é o maior empregador do sector formal e o nível de salário mínimo está administrativamente relacionado com o aumento de todos outros salários da função pública. Um aumento significativo do salário mínimo pode ter consequências financeiras significativas para o governo. A capacidade de pagar os trabalhadores do Estado é o factor fundamental que guia o estabelecimento do nível de salário mínimo. O nível do salário mínimo agro-pecuário não é tão relevante para as despesas do governo porque o sector agro-pecuário é maioritariamente privado.
- ◆ O salário mínimo em termos reais (quer dizer, o poder de compra) aumentou pelo menos 60% para ambas as categorias dos trabalhadores (agro-pecuários e industriais) recebendo o salário mínimo durante os últimos quatro anos, reflexo da baixa taxa de inflação durante esse período, no crescimento global da economia, e nos aumentos anuais do salário mínimo.
- ◆ A determinação do salário mínimo *agro-pecuário* é administrativa e é uma proporção do salário mínimo (66%) negociado para os trabalhadores industriais, **sem nenhuma consideração do crescimento económico do sector agrícola e os problemas específicos das condições de trabalho dos trabalhadores agro-pecuários.**
- ◆ O grau de desenvolvimento económico, o custo de vida e a produtividade da mão-de-obra variam muito entre as diferentes regiões do país. Dada esta situação, torna-se difícil determinar um salário mínimo único “justo” para todo o país, sob o risco de se, por um lado, penalizar os trabalhadores mais produtivos e por outro, desencorajar investimentos nas áreas menos desenvolvidas.

5.1. Liberalização do Salário Mínimo Agro-Pecuário

Se o salário mínimo fosse abolido, qual seria o impacto no sector agrícola e os trabalhadores recebendo actualmente o salário mínimo agro-pecuário? Em termos macro-económicos, é provável que não houvesse um impacto grande porque a quantidade de trabalhadores nas zonas rurais afectada pelo salário mínimo é reduzida. Ao nível das empresas do Grupo A, é provável que o nível de salário não alterasse com a mudança de política (mesmo a manutenção do nível actual como uma condição de iniciação do processo de liberalização), mas com tempo as companhias podem optar em não aumentar o nível absoluto de salário nas mesmas taxa dos anos mais recentes, optando por contratar mais mão-de-obra a salários mais baixos.

A potencial vantagem de liberalização é que todas as companhias devem começar a calcular realmente a contribuição da força do trabalho às suas empresas (neste momento, as empresas médias e pequenas não sabem quais são os seus actuais custos de produção). As que são capazes de pagar aos trabalhadores agro-pecuários salários mais próximos aos dos operários, podem fazer isso, sem sentir a necessidade de automaticamente aumentar os salários de todos os outros trabalhadores. Assim, as condições relativas de salários mais baixos podem ser

melhorados sem fazer muita pressão inflacionária na companhia, forçando uma subida geral. Nas áreas onde a rentabilidade agrícola de pequenos agricultores é aceitável ou há outras companhias, a liberalização contribuirá para maximizar a quantidade de trabalhadores empregados a níveis salariais correspondente ao mercado local.

A potencial desvantagem de liberalização é que as companhias operando nas zonas mais isoladas ou sem concorrência significativa na área de operação, podem explorar o facto de falta de oportunidades alternativas de emprego para ajustar os salários ou condições dos serviços raramente. Também as novas empresas podem fixar taxas salariais a baixo do nível de equilíbrio, e os camponeses vão aceitá-los para atingir as suas necessidades de espécie para comprar os produtos não-alimentares.

Para ganhar as vantagens de liberalização e diminuir a possibilidade de exploração dos trabalhadores, o novo regulamento pode estipular que cada empresa agrícola deve negociar anualmente com os trabalhadores e os representantes dos Sindicatos para estabelecer os níveis apropriados. Para atacar o problema de baixa produtividade financeira, todos os interessados devem começar a adoptar estratégias que criam incentivos para aumentar a produtividade de mão-de-obra, que parece o maior constrangimento de melhoramento dos salários agrários no País. Por exemplo, os trabalhadores podem receber pagamentos adicionais na proporção do aumento da produtividade financeira da companhia ao fim da campanha.

Neste momento, a possibilidade de iniciar o sistema depende dos acordos de negociações individuais ou por sector e é limitada pelo baixo nível de formação dos trabalhadores e o espírito de desconfiança no sector privado que ainda é dominante no país. O resultado final pode ser mais situações de conflito do que situações do acordo. De momento, as desvantagens da liberalização parecem maiores do que as vantagens, e por esta razão tem sentido continuar a ter um salário mínimo agro-pecuário. No entanto, **seria útil separar a determinação do salário mínimo agro-pecuário do industrial para ter-se melhor conta os problemas específicos do sector agrícola.** Representantes de ambos lados, dos trabalhadores e dos empregadores, do sector agrícola devem estar representados nas negociações (por exemplo, algodão, caju, açúcar, hortícolas), e encorajar os sectores mais capazes a pagarem melhor.

5.2. Igualar o Salário Mínimo Agro-Pecuário e o Salário Mínimo de Operário (Empregado)

De vez em quando é muito difícil compreender porque é que alguém que trabalhe todo o dia de baixo do sol quente e frequentemente faz trabalho duro fisicamente, não devesse receber o mesmo salário de alguém que está a fazer o trabalho básico dentro duma fábrica ou no escritório com condições menos penosas. Historicamente em Moçambique a diferença foi fácil de justificar pelos tomadores de decisões: os trabalhadores agro-pecuários de grandes empresas estatais, a maioria permanentes, receberam muitos benefícios adicionais (acesso a terra, habitação, assistência médica, etc.) em contraste com a situação de trabalhador dos operários nas zonas urbanas, os quais tinham que comprar praticamente tudo quanto consumiam. Hoje ainda existem duas razões fundamentais para isso: as diferenças na produtividade financeira e diferenças no custo de vida entre às áreas onde a maioria desses trabalhadores moram: as zonas rurais para os trabalhadores agro-pecuários e as zonas urbanas

para a maioria dos trabalhadores industriais (com quem os operários agro-industriais estão oficialmente ligados).

Muitas vezes, a produtividade de mão-de-obra é mais alta no sector industrial do que no sector agro-pecuário não porque os agricultores sejam mais preguiçosos, mas porque uma fábrica tipicamente combina os trabalhadores com a maquinaria ou melhor gestão para aumentar a produtividade total de cada trabalhador. Também, os produtos processados saindo das fábricas podem atrair um preço mais alto no mercado, aumentando a capacidade do empregador remunerar os seus trabalhadores. Em Moçambique, as diferenças em termos de capital humano (nível de formação formal, qualificações específicas) às vezes não são muito diferentes para os trabalhadores básicos agro-pecuários e aqueles de nível básico na fábrica. Em algumas companhias mencionaram que é mais provável que os trabalhadores nas fábricas falem mais português em comparação com trabalhadores agro-pecuários, que representam diferenças no nível do capital humano e o potencial para os trabalhadores de receber mais formação utilizando materiais escritos.

Uma outra razão para manter um diferencial é porque a maioria dos trabalhadores agro-pecuários estão nas zonas rurais, onde o custo de vida é mais baixo, do que o dos trabalhadores operários, que estão concentrados nas zonas urbanas.

De momento, não é oportuno igualar o salário mínimo agro-pecuário ao salário mínimo industrial. Como o salário mínimo em termos reais já aumentou significativamente nos últimos quatro anos, várias empresas agrárias (especialmente aquelas que estão a reabilitar as suas infra-estruturas, sem aumento considerável na produtividade até a data), **sentiram que se o governo aumentasse o salário mínimo agro-pecuário ao nível actual do salário mínimo do operário, este salário estaria acima daquele que encorajaria o uso de técnicas de mão-de-obra intensiva.** Especialmente as novas empresas açucareiras podiam facilmente substituir mão-de-obra pela maquinaria como os solos de Moçambique são apropriados para o cultivo mecânico de açúcar.

Nos países como Moçambique, com baixos níveis de produtividade de mão-de-obra no sector agrícola, a distinção entre os salários mínimos agro-pecuários e outros mais “industriais” é justificada. **Contudo, é bom ter como meta a redução do diferencial entre o salário mínimo agro-pecuário e o salário mínimo de operário. Mas a redução deverá ser feita gradualmente (3-5 % por ano) se existir um correspondente aumento na produtividade de mão-de-obra agro-pecuária.** Se a produtividade financeira dos sistemas agrícolas não aumentar, o resultado de redução des-incentiva o investimento nas zonas rurais, e especialmente nas zonas mais isoladas. O aumento significativo no nível de emprego disponível -- em termos quantitativos-- nas zonas rurais deve ser prioritário para reduzir o nível de pobreza, combinado com o aumento de produtividade do sector familiar agro-pecuário para assegurar salários justos em cada zona do país. É claro que se o sistema existente é mantido, os salários mínimos agro-pecuários devem ser baseados no custo da vida nas áreas do país menos desenvolvidas com negociações encorajadas entre empresas grandes e os seus trabalhadores para melhorar gradualmente as condições do serviço.

Para acelerar o processo de reconciliação os salários mínimos de trabalhadores *nas zonas rurais*, consideração deve ser dada aos modelos alternativos do actual. Como o nível de desenvolvimento económico difere muito entre o sul e o resto do país, o estabelecimento de salários mínimos por zonas económicas é fundamental ou, caso isso não seja possível por

razões políticas, pelo menos deve-se distinguir entre áreas urbanas principais (grandes cidades) e o resto do país (vilas, áreas rurais). No início, as zonas urbanas teriam um salário mínimo, e nas zonas rurais existiria um salário mínimo agro-pecuário e um salário mínimo de operários. Como o custo de vida e a taxa de crescimento económico são mais altas nas zonas urbanas do que nas rurais, é lógico que o salário mínimo aumentará mais rapidamente nas zonas urbanas do que nas zonas rurais. Contudo, seria possível em poucos anos estabelecer uma taxa única de salário mínimo rural no sector formal agrícola.

5.3. Outras Considerações

Investigando o salário mínimo, surgiu um grande número de assuntos relacionados, que complicam a determinação e implementação do salário mínimo. Primeiro, é necessário distinguir entre o que a Lei diz e a capacidade dos empregadores de a cumprir e a capacidade do governo de garantir a aplicação da mesma. Neste momento, não é possível realmente assegurar que todos os privados pequenos estejam a pagar o salário mínimo. De outro lado, o MADER quer ajudar o sector familiar a tornar-se produtores médios. Isto implica a intensificação do uso de insumos e um aumento de uso de mão-de-obra. Com a variação anual na rentabilidade do sector agrícola dada as flutuações nos preços e factores agro-climáticos, seria melhor deixar o sector privado agrícola com menos de 5 pessoas permanentes a negociar a taxa salarial apropriada com os seus empregados. Essa política transmite a mensagem de que o governo quer que os pequenos agricultores tentem expandir as suas capacidades sem ser bloqueado pelos reguladores do Estado.

Segundo, é necessário aceitar que o elevado uso de mão-de-obra eventual é típico de sistemas agrícolas intensificados. É uma prática económica que responde aos engarrafamentos (*bottlenecks*)¹⁶ de mão-de-obra no sistemas de produção agrícola. O salário diário da mão-de-obra eventual precisa ser clarificado, como algumas empresas dividem por 24 dias (que é o espírito da Lei) e outros por 30 dias.

Terceiro, é provável que a epidemia do SIDA tenha um impacto negativo na produtividade da mão-de-obra. A capacidade do sector formal agro-pecuário de sustentar os custos associados com o crescimento das pessoas afectadas é limitada e esta situação aumentará à tendências de novos investidores de reduzir os benefícios adicionais associados com emprego permanente. Mecanismos e parcerias criativas devem ser desenvolvidas pelo governo com financiamentos adicionais pelos doadores para confrontar esta situação que pode erradicar os ganhos na produtividade da mão-de-obra atingida pelas outras intervenções.

Quatro, é difícil avaliar o impacto das mudanças de salário mínimo sem uma re-examinação dos outros aspectos chaves da Lei do Trabalho. Como um empresário agrário comentou “Estamos a operar numa economia do mercado com uma Lei do Trabalho socialista”. Numa economia do mercado, uma empresa deve ser capaz de responder rapidamente as alterações nas condições do mercado. A lei actual tem três aspectos que devem ser re-negociados de modo a melhorar a eficiência e competitividade das empresas. Quando as empresas são competitivas, a procura do seu produto aumenta, quer por seu turno, aumenta a quantidade de

¹⁶ Grande concorrência pela mão-de-obra durante certos períodos do ciclo de produção agrícola, especialmente nas zonas onde há várias oportunidades para alternativas para aplicação de mão-de-obra.

mão-de-obra procurada. A política do governo deve ser a de facilitar a capacidade das empresas a diversificar as suas actividades e aumentar a sua produtividade. Os três aspectos mais restridentes mencionados pelo sector privado são:

- ◆ Neste momento, a política de indemnização que exige 1,5 meses de salário para cada ano de serviço obriga as empresas com dificuldades financeiras a continuar com trabalhadores menos produtivos em lugar de re-estruturar a empresa de uma maneira competitiva. A política actual também encoraja os empregadores de enfatizar o uso de mão-de-obra casual em lugar do mão-de-obra permanente e também, de não declarar oficialmente os salários dos empregados mais qualificados.
- ◆ As novas barreiras ao uso de trabalhadores estrangeiros nas posições de gestão e assistência técnica. A quantidade de Moçambicanos disponíveis para preencher posições de gestão e assistência técnica está a aumentar, mas a uma taxa muito mais baixa do que a procura para este tipo de indivíduo. A Lei do Trabalho já encoraja a formação em serviço dos futuros gestores moçambicanos ao mesmo tempo que a empresa pode utilizar pessoas estrangeiras qualificadas para aumentar a produtividade da empresa que servirá a concorrer para atingir os objectivos de maximizar o emprego do quadro moçambicano e aumentar a rentabilidade e sustentabilidade da empresa. Mas novas barreiras como impostos e atrasos na provisão de documentos oficiais (por exemplo, o DIRE), apenas des-incentiva novos investimentos.
- ◆ A fiscalização da Lei deve ser acompanhada com clareza concernente as multas específicas para várias infracções da Lei. Aparentemente, os inspectores individuais podem determinar o nível da multa durante uma inspecção.

Finalmente, não importando a estratégia a ser seleccionada, é muito necessário melhorar a base de informação. Se o governo optar por continuar a ter um salário mínimo, dados mais detalhados são necessários para ajudar no processo de determinação do salário mínimo¹⁷. Se o governo optar pela liberalização, é necessário monitorar os níveis dos salários agrícolas e não agrícolas regularmente e assegurar que a informação sobre a evolução dos salários seja disponível para todos os parceiros nas negociações ao nível sectorial. O Trabalho do Inquérito Agrícola planificado para o ano 2002 (TIA 2002) vai providenciar uma boa base de dados sobre os níveis salariais rurais e a produtividade financeira do sector familiar. Também a informação regular deve ser recolhida no sector empresarial e informatizados de maneira a ser útil para os interessados. Neste momento, por Lei, as empresas estão a mandar regularmente listas com informação sobre cada indivíduo permanente no serviço, notando salários, benefícios e características do trabalhador (sexo, nível de formação, posição). Mas a informação não é analisada nem informatizada. A simplificação dos regulamentos sobre reportagem e a recolha e análise atempada de informação útil é uma função essencial do monitoria necessário para compreender a evolução continua do sector formal do trabalho.

¹⁷ Refere-se ao documento “Statistical Aspects of Minimum Wage Determination” para uma lista excelente de tipos de informação desejável.

REFERÊNCIAS

- Howard, Julie, Jaqueline Massingue, José Jaime Jeje, David Tschirley, Duncan Boughton, and Alexandre Serrano. 2000. Observations and Emerging Lessons from the 1998/99 High-Input Maize Program in Nampula Province, Mozambique. *Flash* No. 22E. Maputo: Department of Policy Analysis, Ministry of Agriculture and Rural Development.
- Instituto Nacional de Estatística. 1997. Recenseamento Geral da População e Habitação do 1997. Maputo: Instituto Nacional de Estatística.
- Jeje, José Jaime, Clementina Machungo, Julie Howard, Paul Strasberg, David Tschirley, Eric Crawford, and Michael Weber. 1999. What Makes Agricultural Intensification Profitable for Mozambican Smallholders? An Appraisal of the Inputs Subsector and the 1996/97 DNER/SG2000 Program, Volume II: Main Report. Research Paper Series No. 32. Maputo: Directorate of Economics, Ministry of Agriculture and Fisheries.
- Marinakis, Andrés E. 1997. Minimum Wage Fixing Mexico, Briefing Note No. 13, Labour Law and Labour Relations Branch. Geneva: International Labour Organization (ILO).
- Ministério do Plano e Finanças (MPF), Universidade Eduardo Mondlane (UEM), e o Instituto Internacional de Pesquisa em Políticas Alimentares (IFPRI). 1998. *Pobreza e Bem-Estar em Moçambique: Primeira Avaliação Nacional (1996-97)*. Maputo: Departamento da População e Desenvolvimento Social, MPF.
- Mole, Paulo Nicua. 2000. Oportunidades de Desenvolvimento do Sector Familiar de Cajú e sua Relação com a Segurança Alimentar na Província de Nampula, Moçambique. Relatório de Pesquisa Nr. 42P. Maputo: Departamento de Análise de Políticas, Direcção de Economia, Ministério de Agricultura e Desenvolvimento Rural.
- Pember, Robert J. And Marie-Thérèse Dupré. 1997. Statistical Aspects of Minimum Wage Determination, Briefing Note No. 11, Labour Law and Labour Relations Branch. Geneva: International Labour Organization (ILO).
- Programa de Nações Unidas de Desenvolvimento (PNUD). 1998. *Moçambique: Crescimento Económico e Desenvolvimento Humano: Progresso, Obstáculos, e Desafios*. Relatório Nacional do Desenvolvimento Humano 1999. Maputo: PNUD.
- República de Moçambique, Assembleia da República. 1998. *Lei do Trabalho (Lei n.º 8/98, de 20 de Julho)*. Maputo: Assembleia da República.
- Shaheed, Zafar and Andrés E. Marinakis. 1999. Minimum Wage Fixing: a Summary of Selected Issues, Briefing Note No. 14, Labour Law and Labour Relations Branch. Geneva: International Labour Organization (ILO).
- Timmer, Peter, Walter P. Falcon, and Scott R. Pearson. 1983. *Food Policy Analysis (versão português: Análise da Política Alimentar)*. Baltimore: John Hopkins University Press for the World Bank

Relatórios de Pesquisa da DE

- 1E. Informing the Process of Agricultural Market Reform in Mozambique: A Progress Report. October, 1990
- 1P. Processo de Reformas do Mercado Agrícola em Moçambique: Progressos Alcançados. Outubro de 1990
- 2E. A Pilot Agricultural Market Information and Analysis System in Mozambique: Concepts and Methods.
- 3P. Inquérito ao Sector Familiar da Província de Nampula: Observações Metodológicas. Novembro de 1991
- 3E. A Socio-Economic Survey of the Smallholder Sector in The Province of Nampula: Research Methods (translated from Portuguese). January 1992
- 4P. Inquérito ao Sector Familiar da Província de Nampula: Comercialização Agrícola. Janeiro de 1992
- 4E. A Socio-Economic Survey in The Province of Nampula: Agricultural Marketing in the Smallholder Sector (translated from Portuguese). January, 1992
- 5P. Inquérito ao Sector Familiar da Província de Nampula: O Algodão na Economia Camponesa. Novembro de 1991
- 5E. A Socio-Economic Survey in The Province of Nampula: Cotton in the Smallholder Economy (translated from Portuguese). January, 1991
- 6E. The Determinants of Household Income and Consumption in Rural Nampula Province: Implications for Food Security and Agricultural Policy Reform. August, 1992
- 6P. Determinantes do Rendimento e Consumo Familiar nas Zonas Rurais da Província de Nampula: Implicações para a Segurança Alimentar e as Reformas de Política Agrária (Traduzido do Inglês). Fevereiro de 1993
- 8E. Changing Agricultural Market Policies in Mozambique: Insights from Empirical Information on Farmer and Market Behavior. March 1992
- 9E. The Maputo Market Study: Research Methods. March, 1993
- 9P. O Estudo do Mercado de Maputo: Observações Metodológicas. Junho de 1993
- 10E. The Organization, Behavior, and Performance of the Informal Food Marketing System in Maputo. May, 1993

- 12E. The Pricing and Distribution of Yellow Maize Food Aid in Mozambique: An Analysis of Alternatives. October, 1993
- 14E. Liedholm, Carl and Donald Mead, "Small-scale Enterprises: a Profile", in Economic Impact: A Quarterly Review of World Economics, no. 63 (Reprint)
- 14P. Liedholm, Carl and Donald Mead, "O Papel das Microempresas no Desenvolvimento de Pequenas Empresas: Um Perfil", em Economic Impact: A Quarterly Review of World Economics, no. 63 (Reprint, translated from English)
- 15P. Mini-SIMA e Análises Específicas: Um Ensaio Aplicado aos Mercados de Maputo. Julho de 1993
- 16E. Evolution of the Rural Economy in Post-War Mozambique: Insights from a Rapid Appraisal in Monapo District of Nampula Province. July 1993
- 17P. Padrões de Distribuição de Terras no Sector Familiar em Moçambique: A Similaridade entre duas Pesquisas Distintas e as Implicações para a Definição de Políticas. May 1994
- 18E. Who Eats Yellow Maize? Some Preliminary Results from a Survey of Consumer Maize Preferences in Maputo. October, 1994
- 18P. Quem Come Milho Amarelo? Alguns Resultados Preliminares de um Inquérito sobre as Preferências dos Consumidores de Milho na Cidade de Maputo (Traduzido do Inglês). Novembro de 1994
- 19P. Diagnóstico da Estrutura, Comportamento, e Desempenho dos Mercados Alimentares de Moçambique. Julho de 1995
- 20P. Inquérito ao Sector Moageiro de Pequena Escala em Moçambique: Observações Metodológicas. Janeiro de 1995
- 21E. Smallholder Cash Cropping, Food Cropping and Food Security in Northern Mozambique: Research Methods.
- 21P. O Sector da Castanha de Caju - Lucros Potenciais Perdidos por Africa? (Reimpressão), Novembro de 1995
- 22E. Smallholder Cash Cropping, Food Cropping and Food Security in Northern Mozambique: Research Methods. March, 1996
- 22P. Culturas de Rendimento, Culturas Alimentares e a Segurança Alimentar do Sector Familiar no Norte de Moçambique: Métodos do Estudo. Novembro de 1996
- 23E. Plan of Activities for Food Security Research Project. September 1995 through August 1997, 1996

- 24E. Strasberg, Paul, "Smallholder Cash-Cropping, Food-Cropping and Food Security in Northern Mozambique", Ph.D.Dissertation, Dept. of Agricultural Economics, Michigan State University (Reprint). May, 1997
- 25E. Smallholder Cash-Cropping, Food-Cropping and Food Security in Northern Mozambique: Summary, Conclusions, and Policy Recommendations. June, 1997
- 26E. Agricultural Market Information for Family Farms in Mozambique. June, 1997
- 26P. Informação de Mercado Agrícola para o Sector Familiar em Moçambique. Junho de 1997
- 27E. Micro and Small Enterprises in Central and Northern Mozambique: Results of a 1996 Survey. September, 1997.
- 27P. Micro e Pequenas Empresas no Centro e Norte de Moçambique: Resultados do Inquerito Realizado em 1996. Maio de 1998.
- 28P. Desafios Para Garantir a Concorrência e Reduzir os Custos no Sistema Alimentar de Moçambique. Maio de 1998.
- 29E. Planning for Drought in Mozambique: Balancing the Roles of Food Aid and Food Markets. May, 1998
- 29P. Planificando pela Seca em Moçambique: Balanceando os Papeis da Ajuda Alimentar e dos Mercados de Alimentos. Maio de 1988
- 30P. Séries Históricas dos Preços de Grão de Milho Branco e suas Tendências Reais em Alguns Mercados do País. Maio de 1998.
- 31E. What Makes Agricultural Intensification Profitable for Mozambican Smallholders? An Appraisal of the Inputs Subsector and the 1996/97 DNER/SG2000 Program, Volume I: Summary. October, 1998.
- 32E. What Makes Agricultural Intensification Profitable for Mozambican Smallholders? An Appraisal of the Inputs Subsector and the 1996/97 DNER/SG2000 Program, Volume II: Main Report. October, 1998.
- 33E. Household Food Consumption in Mozambique: A Case Study in Three Northern Districts. February, 1999.
- 34E. The Effects of Maize Trade with Malawi on Price Levels in Mozambique: Implications for Trade and Development Policy. November, 1999.
- 35P. Séries Históricas dos Preços de Grão de Milho Branco e Suas Tendências Reais em Alguns Mercados do País no Período Compreendido Entre Abril 1993 e Setembro 1999. Novembro de 1999.

- 36E. A Simplified Method for Assessing Dietary Adequacy in Mozambique. January, 2000.
- 37E. Implementing A Simplified Method for Assessing Dietary Adequacy in Mozambique: A User's Manual. January, 2000.
- 38E. A Methodology for Estimating Household Income in Rural Mozambique Using Easy-to-Collect Proxy Variables. February, 2000.
- 39E. Comparing Yields and Profitability in MADR's High- and Low-Input Maize Programs: 1997/98 Survey Results and Analysis. March, 2000.
- 40P. Características dos Agregados Familiares Rurais nas Zonas Afectadas pelas Cheias do Ano 2000 no Centro e Sul de Moçambique. Março de 2000.
- 40E. Representative Characteristics of Rural Households in Areas of Central and Southern Mozambique Affected by The 2000 Floods . Março de 2000.
- 41P. Sector Familiar Agrícola, Mercado de Trabalho Rural e Alívio da Pobreza Rural em Àreas com Abundância de Terras em Àfrica, Evidência de Moçambique. Março de 2001.
- 41E. Smallholder Agriculture, Wage Labour, and Rural Poverty Alleviation in Mozambique: What Does the Evidence Tell Us? November, 2000.
- 42E. Smallholder Cashew Development Opportunities and Linkages to Food Security in Nampula Province, Mozambique. November, 2000.
- 42P. Oportunidades de Desenvolvimento effect Sector Familiar de Cajú e sua Relação com Segurança Alimentar na Província de Nampula, Moçambique. Novembro, 2000.
- 43E. Constraints and Strategies for the Development of the Seed System in Mozambique. January, 2001.
- 43P. Constrangimentos e Estratégias para o Desenvolvimento do Sistema de Sementes em Moçambique. Janeiro de 2001.
- 44P. Prioridades de Investimentos para o Desenvolvimento do Sistema de Sementes em Moçambique. Setembro de 2001.
- 44E. Investment Priorities for the Development of Mozambique's Seed System. March, 2001.
- 45P. Avaliação das Necessidades dos Utentes do SIMA. Fevereiro de 2001.
- 46P. Informação para o Sector Privado Agrícola: Novos Serviços do SIMA e Apoio aos Produtores, comerciantes e processadores do Sector Agrícola. Agosto de 2001

- 46E Information for the Private Sector in Agriculture: New Information Services from SIMA for Producers, Traders and Processors in the Agricultural Sector in Nampula Province. January, 2002.
- 47P. Desempenho do Sector Algodoeiro ao Nível da machamba em Nampula: Situação Actual e Perspectivas para o seu Melhoramento
- 48P Comportamento dos Mercados Grossistas do Milho Branco Durante o Ano 2000. Outubro de 2001
- 49P. O Desafio do Salário Mínimo: Considerações Teóricas e Práticas. Dezembro de 2001
- 50P. Passado, Presente e Futuro do Sistema de Informação de Mercados Agrícolas (SIMA). Março de 2002