

ECO
241

Eco-241

**A Análise crítica da fixação do Salário mínimo em
Moçambique no período de 1980-2008**

Alexandre José Kulemedzana

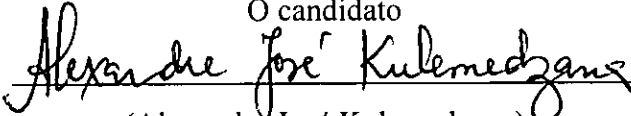
**Universidade Eduardo Mondlane
Faculdade de Economia
Curso de licenciatura em Economia**

Maputo, Abril de 2008

Declaração

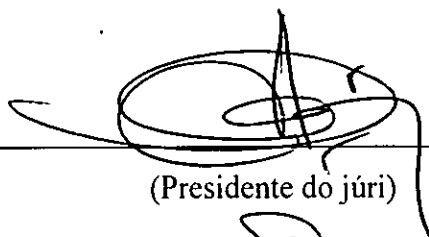
Declaro que este trabalho é resultado da minha investigação pessoal, o seu conteúdo é original e todas as fontes consultadas estão devidamente mencionadas no texto, nas notas e na bibliografia.

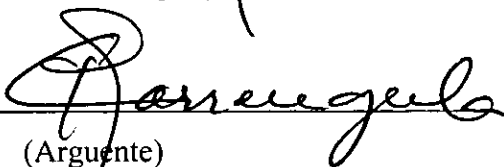
Declaro ainda que este texto nunca foi apresentado em nenhuma outra instituição para qualquer grau nem está a ser apresentado para obtenção de outro grau para além a que diz respeito.

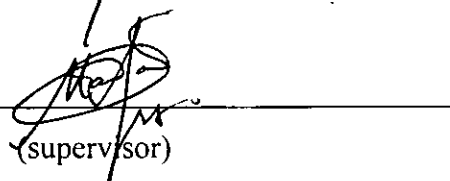
O candidato

(Alexandre José Kulemedzana)

Aprovação do Júri

Este trabalho foi aprovado no dia 15 de Maio de 2008 com a classificação de 14 valores, por nós membros do júri, examinadores da Faculdade de Economia da univesidade Eduardo Mondlane.


(Presidente do júri)


(Arguente)


(supervisor)

Dedicatória

Dedico este trabalho a título póstumo ao meu pai José Kulemedzana, a minha mãe Sine Fulão, aos meus filhos e aos meus irmãos que tudo fizeram para mim até este momento.

Agradecimentos

Duma forma especial, tenho a agradecer ao meu supervisor Professor Manoela Sylvestre, pela pronta disponibilidade e tempo para fazer-me o acompanhamento, pela dedicação e paciência que teve e valiosíssimas contribuições que deu para a concretização deste trabalho, não obstante os seus compromissos profissionais.

Agradecimentos especiais vão aos meus filhos Emília Esperança, Dulce Leticia e Alexandre que viveram distante do carinho do Pai por um período longo da formação, aos meus irmãos Lenine José Culemedzana, Nelson José Culemedzana e ao Elias da Fonseca José Kulemedzana que prontamente assumiram o desafio de apoiar ao mais velho, ao meus tios Basilio Fulão Jone, Basilio Culemedzana, António Fulão Jone, Artur pelo apoio moral e financeiro que sempre deram em todos momentos.

Uma grande saudação e apreço vai para os meus colegas da Faculdade e em particular o grupo de 2004 com destaque para o dr. Amâncio Florêncio que tudo fizera para reduzir o *stress*, aproveitando o momento para estender os meus agradecimentos aos docentes da Faculdade que incansavelmente deram o maior apoio para a minha formação.

A todos os funcionários das instituições em que recorri, em especial ao dr. Amorim Pery, ao sr. Moisés de Zanova Langa, ao Dr. Arlindo Manjate, ao dr. Francisco Moisés pela paciência e carinho na disponibilização da informação, vai o meu mais profundo reconhecimento de gratidão.

Agradeço bastante ainda, aos meus grandes amigos Nhamposse, Miguel, José, Checo, Jorge, Arlindo, Zé e aos colegas da residência a começar com Fefé, Dodó, Alírio, Lalino, Justino, Emidio, Hélder, James, Dudú, aos ex-colegas do serviço Francisco Muchata Jaime, Enoque Pedro Languane e aos actuais colegas em particular a Nerva e a Jacinta pela força que me deram nesta dura batalha. A todos aqueles que directa e/ou indirectamente contribuíram para a materialização deste trabalho e cujos nomes não foram mencionados, vão os meus sinceros agradecimentos.

Lista de abreviatura

CCT- Comissão consultiva de Trabalho

CESIT- Centro de estudos sindicais e de economia do trabalho

CONSILMO-Confederação dos Sindicatos Livres de Moçambique

CTA-Confederação das Associações Economicas

DNC-Direcção Nacional de Combustíveis

DNPET- Direcção Nacional de Planificação e Estatística do Trabalho

INE- Instituto Nacional de Estatística

INEFP- Instituto Nacional Desemprego e Formação Profissional

IPEA-Instituto de Pesquisa Economica Aplicada

MITRAB- Ministério do Trabalho

MT-Metical da antiga família

MTN-Metical da nova família

ONU-Organização das Nações Unidas

OTM-CS-Organização dos Trabalhadores de Moçambique-Central Sindical

PIB-Produto Interno Bruto

PME'S - Pequenas e Médias Empresas

SINTICIM-Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Indústria de Construção Civil,
Madeiras e Minas de Moçambique

UEM-Universidade Eduardo Mondlane

ULBRA-Universidade Luterana do Brasil

UNICAMP-Universidade Campinas

Glossário

Colocações efectuadas: ofertas de emprego satisfeitas ao longo do período, com candidatos apresentados pelos centros de emprego.

Oferta de emprego recebidas: postos de trabalho vagos ao longo do período comunicados aos centros de emprego pelas entidades empregadoras, solicitando o concurso daqueles para o recrutamento do respectivo pessoal.

Inflação acumulada: é rácio entre o índice de determinado mês e de Dezembro do ano anterior, em percentagem

O Índice de Preços no Consumidor: é um instrumento de avaliação dos preços de um conjunto de bens e serviços, de qualidade constante, representativo da estrutura de consumo de uma determinada população num determinado espaço geográfico.

Resumo

Na definição do salário mínimo, há uma unanimidade de que se trata da remuneração a mais menor e que essa se rege pela lei. O objectivo da fixação do salário mínimo é a de protecção social do trabalhador não qualificado do mercado de trabalho formal.

Existem várias teorias sobre o salário mínimo, como a Marxista que defende protecção do trabalhador em relação a exploração capitalista, a Keynesiana defende a providência da estabilidade e crescimento económico e a Neoclássica define como um entrave no aumento do emprego, apesar de alguns autores defender uma relação positiva entre o salário mínimo e o emprego no Monopsónio. O salário mínimo tem efeitos sobre o preços que provocam a inflação via custo ou via procura, não só também tem efeitos sobre o emprego.

Em Moçambique, a fixação do salário mínimo obdeceu três períodos, no primeiro período também se subdividiu em dois sub-períodos, o primeiro sub-período, o Governo fixava os salários e os preços da economia, no segundo sub-período, regista-se uma diferenciação dos salários para empregado e para operário. No segundo período, com o programa de reabilitação económica, introduziu-se a liberalização da economia, há espaço para negociação da fixação de salários mas cabendo ao Governo fixar. Nesta base o sistema que se usava é o sistema combinado de taxa única e por categorias (Agró-pecuária, industrial, serviços e outros) que muito pouco observava os critérios económicos de fixação e de reajuste. Adoptou-se uma fórmula que não chegou a ser efectivada devido a dificuldade de dados oficiais do INE sobre a produtividade e a disparidade do IPC. No terceiro período, há uma alteração no critério de fixação e reajuste do salário mínimo do sistema combinado de taxa única e por categoria para por sectores de actividades.

Em Moçambique, o salário mínimo tem sido fixado não obdecendo os critérios económicos mas sim meramente políticos, para o modelo de fixação do salário mínimo em Moçambique seria ideal que fosse um sistema misto (por sector de actividade e por

regiões) devido ao IPC que tem se registrado e também ao elevado desnível de produtividade.

ÍNDICE

Declaração.....	i
Dedicatória.....	ii
Agradecimentos.....	iii
Lista de abreviatura.....	iv
Glossário.....	v
Resumo.....	vi
<i>1. Introdução.....</i>	<i>1</i>
1.1. Contextualização do tema.....	1
1.2. Justificação da escolha do tema.....	2
1.3. Objectivos Gerais.....	3
1.4. Objectivos Específicos.....	3
1.5. Metodologia da pesquisa.....	4
1.6. Contribuição da pesquisa.....	4
<i>2. Enquadramento Teórico (Revisão da Literatura).....</i>	<i>6</i>
2.1. Definição do Salário Mínimo.....	6
2.2. Objectivos da fixação do Salário Mínimo.....	8
2.3. Legislação do Salário Mínimo.....	9
2.3. Teorias sobre Salário Mínimo.....	10
2.4. Mercado de Trabalho e o Salário Mínimo.....	13
2.4.1. Mercado de Trabalho.....	13
2.4.1.1. Produtividade marginal do factor trabalho e a demanda de trabalho.....	15
2.4.2. Salário mínimo.....	15
2.5. Efeito do salário mínimo nos preços.....	19
2.5.1. A inflação via custos.....	19
2.5.2. Inflação via excesso de procura.....	20
2.6. O impacto de Salário Mínimo no Emprego.....	20
3.4. Experiência de Fixação de Salário Mínimo de outros Países.....	23
<i>3. Salário Mínimo em Moçambique.....</i>	<i>25</i>
3.1. Antecedentes do Salário Mínimo em Moçambique.....	25
1º Período de 1980-1987.....	25
2º Período de 1987-2007.....	26
3.2. Mercado de Trabalho não Qualificado em Moçambique.....	30
3.3. Análise da Fixação do Salário Mínimo do Sistema Combinado versus Por Sector de Actividade em Moçambique.....	31
3.3.1. Sistema combinado de taxa única e por categorias.....	31
3.3.1.1. O impacto do salário mínimo em relação a inflação (sistema combinado).....	32
3.3.1.2. O impacto do salário mínimo no PIB (sistema combinado).....	36
3.3.1.3. O impacto do salário mínimo no emprego em Moçambique (sistema combinado).....	39
3.3.1.4. Vantagens da fixação do salário mínimo em Moçambique (sistema combinado).....	42

3.3.1.5. Desvantagem da fixação do salário mínimo em Moçambique (sistema combinado)	43
3º período de 2008 em diante.....	44
3.3.2. Sistema de Salário Mínimo por sector de actividade	44
3.3.2.1. Sectores de actividades em Moçambique	44
3.3.2.2. Sistema de salário mínimo por sector de actividade em Moçambique.....	46
Organograma da fixação do salário mínimo por sectores de actividades.....	47
3.3.2.3. Vantagens da fixação do salário mínimo por sector de actividade	48
3.3.2.4. Desvantagem da fixação do salário mínimo por sector de actividades em Moçambique	49
3.3.2.5. Constrangimentos da fixação do salário mínimo por sector de actividade.....	50
3.3.2.6. Possíveis impactos económicos da fixação do salário mínimo por sector de actividade em Moçambique	51
3.3.2.6.1. O impacto económico sobre o emprego.....	51
3.3.2.6.2. Impacto económico sobre o rendimento	52
3.3.2.6.3. Impacto económico em relação às empresas	54
4. CONCLUSÃO.....	55
5. RECOMENDAÇÕES.....	57
BIBLIOGRAFIA.....	58
Anexos.....	62
Anexo-lista dos entrevistados-1	62
Anexo-Questionário para entrevistas-2.....	63
A OTM-Central Sindical.....	63
A CONSILMO -Confederação dos Sindicatos Livres de Moçambique	64
Ao Ministério do Trabalho -Comissão Consultiva de Trabalho	65
À CTA -Confederação das Associações Económicas	65
AO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS.....	66
AO Ministério de Energia	66
Ao Ministério do Plano e Desenvolvimento.....	66
À INE-Instituto Nacional De Estatística.....	67

Listas de figuras, gráficos e quadros

Figuras

<i>Figura n° 1-Situação da força de trabalho</i>	14
<i>Figura n° 2-interligação dos Mercados</i>	14

Gráficos

<i>Gráfico n° 1-Flutuações do salário mínimo</i>	9
<i>Gráfico n.° 2-A fixação do salário mínimo acima do equilíbrio</i>	16
<i>Gráfico n° 3-Evolução do Salário na indústria e agricultura (1987-2006)</i>	29
<i>Gráfico n° 4-Variação das Taxas de salario Industrial, Agró-pecuário e da inflação (1987-2007)</i>	32
<i>Gráfico n.° 5-Evolução do salário mínimo e do PIB (2000-2006)</i>	36
<i>Gráfico n° 6 -Salário mínimo, colocações e ofertas de emprego recebidas das firmas (2000-2006)</i>	41
<i>Gráfico n° 7-Desemprego, colocações e ofertas recebidas (2000-2006)</i>	41

Quadros

<i>Quadro n°1-Várias definições do salário mínimo consoantes alguns países escolhidos</i>	7
<i>Quadro n° 2-Experiência de Sistema de fixação do salário mínimo de alguns países</i>	24
<i>Quadro n° 3-Cesta básica de produtos alimentares</i>	29
<i>Quadro n° 4-Evolução do salário mínimo agro-pecuário e de operário (1987-2007)</i>	33
<i>Quadro n° 5-Taxas de variação de Gasolina e Diesel (2003-2007)</i>	35
<i>Quadro n° 6-Variação do Salário mínimo e o PIB (2000-2006)</i>	37
<i>Quadro n°7 - Desemprego registado por provincia, 2000 – 2006</i>	39
<i>Quadro n° 8-Salário mínimo e o emprego (2000-2006)</i>	40
<i>Quadro n° 9- Classificação das actividades económicas em Moçambique</i>	45
<i>Quadro n° 10 -Evolução do PIB de 2000 à 2006</i>	53
<i>Quadro n° 11 -Variação percentual da evolução do PIB (2000-2006)</i>	53

1. Introdução

O presente trabalho aborda o tema sobre a fixação do salário mínimo em Moçambique, sabido tratar-se dum tema que sempre suscita muita ansiedade de parte em parte dos grandes intervenientes do mercado de trabalho, este estudo ajudará na reflexão sobre os conceitos económicos a seguir na formulação de taxas salariais.

1.1. Contextualização do tema

A política de fixação do salário mínimo tem por objectivo assegurar aos trabalhadores um nível mínimo admissível de salário de modo a garantir a todo o trabalhador um salário que seja suficiente para cobrir as mínimas condições de vida. No entanto, a fixação do salário mínimo pode ter outros efeitos socio-económicos contraproducentes nos resultados pretendidos. Por isso, antes da sua fixação, é importante que se faça análises para prever os impactos daí advindos em relação à outras variáveis tais como: a inflação, o emprego, a pobreza e outros salários da economia com vista a não ter os efeitos negativos.

Para a política de fixação do salário mínimo, existem vários sistemas de determinação e reajustamento, a destacar os internacionalmente aplicados pela OIT citados pelo Castel Branco(2004:11) e Low *et al*(2002:5), são:

- a) Taxa Única-(E.U.A, Portugal, Espanha, França);
- b) Salário mínimo regional-(México);
- c) Salário mínimo por ocupação ou sector de actividade-(Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Itália, Suécia, Áustria e Costa Rica);
- d) Salário mínimo juvenil e para adultos;
- e) Sistemas de salários combinados.

Para assumir-se um dos vários sistemas acima mencionados na determinação do salário mínimo, é necessário observar-se alguns critérios, a saber:

-Critérios das necessidades dos trabalhadores, critérios de salários e rendimentos de outros sectores de economia, critérios de capacidade de pagamento das empresas e critério de exigência de desenvolvimento. No caso de um reajustamento do salário mínimo, toma-se em conta a inflação, produtividade do trabalho e os salários médios pagos na economia (Castel Branco,2004:14-19; Low *et al*,2002:5).

No caso moçambicano, a fixação do salário mínimo via sistema combinado de taxa única e por categorias, é difícil negociar por causa dos dados sobre cada sector da economia ser díspares mas fácil de aplicar e monitorar enquanto o por sector de actividade tem menores custos de negociar porque cada grupo de trabalho tem dados da seu sector mas difícil de fazer o monitoramento na sua aplicação.

A prática de fixação do salário mínimo por sectores de actividades pode reduzir a incapacidade das empresas de suportar com os custos em salários que podem conduzir à falência, reduzir o perigo da diminuição do emprego formal como efeito do aumento do salário mínimo (Castel Branco,2004:12; Corseuil & Carneiro,2001:1). Este sistema fixa o salário mínimo com base no estágio do desenvolvimento económico do sector o que permite acomodar as facilidades e dificuldades de cada sector de actividade.

A opção por um dos sistemas de fixação do salário mínimo, depende do estágio económico de cada país, pode-se optar pelo melhor sistema que se adequa à realidade, não obstante, também o nível de funcionamento das instituições tais como as sindicais, económicas e governamentais.

1.2. Justificação da escolha do tema

A escolha do tema tem haver com a conjuntura económica do país, que coloca toda a sociedade ansiosa em ter a informação de quanto é que o governo irá decretar em termos percentuais de salário mínimo, aumentando a expectativa de melhorar o seu rendimento e consequentemente o melhoramento do nível de vida que sempre se almeja ter, mesmo que isso não seja acompanhado por um aumento da produtividade do factor trabalho.

Inúmeras vezes a sociedade fica preocupada em acompanhar o desenrolar das negociações tripartidas entre os sindicatos, Governo e Associação das confederações económicas. Por cada ano que começa, a negociação tripartida inicia a expectativa dos cidadãos em torno da recuperação do poder de compra de seu rendimento, enquanto para as empresas ficam apreensivas não sabendo ainda o nível de custos irá incorrer caso haja um aumento no nível salarial, mas o Governo fica “neutro” porque em última instância é que determina o salário a vigorar no país para o sector privado, como para o sector público com base na sustentabilidade do orçamento do estado.

Portanto, nesses pressupostos acima, cria-se a necessidade de se procurar inteirar melhor sobre os mecanismos da fixação do salário mínimo fazendo algumas análises críticas do cenário sobre o critério de sua fixação nos moldes adoptados no país, e procurar entender os impactos que isso implica em termos dos resultados económicos para o país.

1.3. Objectivos Gerais

- Entender as diferentes abordagens sobre o salário mínimo no sistema económico;
- Analisar a eficácia da medida de fixação do salário mínimo em Moçambique

1.4. Objectivos Específicos

- Compreender a relação entre o mercado de trabalho e o salário mínimo;
- Enumerar alguns efeitos do salário mínimo nos preços e no emprego;
- Descrever os antecedentes da fixação do salário mínimo em Moçambique;
- Fazer uma análise crítica dos modelos adoptados em Moçambique;
- Avaliar os impactos económicos da fixação do salário mínimo em Moçambique;
- Diferenciar os sectores e as suas respectivas actividades em Moçambique;
- Enunciar as vantagens e desvantagens de cada modelo concebidos em Moçambique;
- Compreender as experiências de fixação de salário mínimo de outros países.

1.5. Metodologia da pesquisa

Devido à natureza do tema, a investigação baseou-se:

- Em opiniões de individualidades ligadas a fixação do salário tais como: a comissão consultiva do trabalho, académicos e sindicalistas;
- Pesquisa documental, recorrendo à consulta de bibliografias relacionadas com o tema;
- Consultas na Internet a dados de instituições académicas;
- Compilação e análise dos dados oficiais sobre o mercado de trabalho;
- Críticas e sugestões dos mecanismo de fixação do salário mínimo.

1.6. Contribuição da pesquisa

Este tema irá contribuir para uma melhor reflexão sobre a fixação do salário mínimo no país, para fins de enriquecimento do material disponível e para melhor compreensão dos mecanismos da fixação do salário mínimo por sector de actividade, não obstante a tendência da sociedade a ver o aumento seu rendimento, mesmo que não corresponda ao aumento da sua produtividade.

O presente trabalho procura, não somente espelhar o que norteia a fixação e o reajuste do salário mínimo mas também ajudar na reflexão das vantagens e desvantagens dos sistemas de fixação e reajuste do salário mínimo em Moçambique.

Sendo este um tema da actualidade, numa sociedade ainda em transição de uma economia centralmente planificada para uma economia de mercado, sempre tem havido a necessidade de adequar a estrutura económica do momento, razão pela qual urge a compreensão dos critérios, procedimentos na determinação e reajustamento do salário mínimo por via dos sectores de actividades.

1.7. Estrutura do trabalho

No primeiro capítulo estará a contextualização, a justificação da escolha do tema, o que motivou a fazer a abordagem deste tema, os objectivos que nortearam o trabalho, a metodologia usada e, finalmente a contribuição desta pesquisa.

O segundo capítulo terá o enquadramento teórico, que traz as várias correntes de pensamentos económicos sobre o problema desta pesquisa, tendo como base os prós e os contra da fixação do salário mínimo, procurando reunir argumentos que o determine, como os efeitos do mesmo sobre os preços e o emprego.

O terceiro capítulo, apresentará um estudo do salário mínimo em Moçambique, o percurso levado desde o início da sua fixação no período da economia centralmente planificada até a liberalização da economia. Explicará a alteração do sistema combinado do salário mínimo, que é da taxa única e por categoria para por sectores de actividades. Enunciará também os objectivos da adopção do salário mínimo em Moçambique, fazendo a comparação dos sistemas de fixação e reajuste do salário mínimo entre os critérios do sistema combinado com o por sector de actividades. Procurará fazer uma análise dos impactos económicos, vantagens e desvantagens da fixação do salário mínimo nos modelos adoptados em Moçambique. Ainda neste capítulo tirar-se-á algumas lições das experiências de outros países no processo de fixação de salário mínimo.

Por último, apresentará as conclusões e recomendações do melhoramento do processos de fixação e reajuste do salário mínimo em Moçambique.

2. Enquadramento Teórico (Revisão da Literatura)

A política de salário mínimo é partilhada com maior parte das nações, apesar dos mercados de trabalho (formal e informal) serem díspares entre os países desenvolvidos e menos desenvolvidos. A política do salário mínimo tem mais incidência sobre o mercado não qualificado.

2.1. Definição do Salário Mínimo

Salário mínimo, é o nível mínimo de salário, fixado por lei, que deve ser pago aos trabalhadores (MITRAB- DNPET, 2006).

De acordo com Castel Branco (2004:25), o salário mínimo é definido como sendo o limite abaixo do qual nenhum empregador da industria, serviços e outros sectores de economia não está legalmente permitido a pagar aos seus empregados.

Salário mínimo, é a menor remuneração permitida por lei para trabalhadores de um país ou um ramo de actividade económica. A sua fixação representa uma intervenção do Estado no mercado de trabalho(Sandroni,2005:751)

O salário mínimo é baseado em estudos empíricos sobre as necessidades básicas de um agregado familiar típico, outras vezes através de um cabaz de bens e serviços baseado numa dieta mínima balanceada em termos de nutrientes e na quantidade mínima dos serviços básicos. A tabela abaixo apresenta as várias formas de como muitos países definem o seu salário mínimo, visto que a fixação de salário mínimo varia de país para país, com base nos pressupostos políticos e económicos.

Análise crítica da fixação de salário mínimo em Moçambique

Quadro nº1-Várias definições do salário mínimo consoantes alguns países escolhidos

País	Definição do salário mínimo
Bélgica	Salário básico, normalmente exclui prémios, bónus e ajudas, salvo em situações em que podem ser definidas como remunerações de um desempenho normal de trabalho. Podem ser negociados mecanismos alternativos ao nível sectorial e de empresa.
Canada	Salário básico varia de acordo com a província; normalmente a legislação cobre gratificações, "call-in pay" e deduções.
França	Rendimentos, incluindo bónus, grogetas e comissões, e acomodação/alojamento e alimentação; mas excluindo bónus resultantes da partilha de lucros, horas-extras, prémios de trabalho nocturno ou aos fins da semana e compensações.
Grécia	O salário mínimo exclui horas extras e comissões.
Japão	O salário mínimo exclui bónus, horas-extras, subsídios de férias, prémios de trabalho nocturno.
Holanda	Rendimentos, incluindo subsídios de férias, de alimentação e de renda de casa; mas excluindo todos os pagamentos referentes a horas extras e transferências, bónus e outras compensações.
Nova Zelândia	O salário mínimo pode incluir jorna; mas não bónus de mérito, grogetas ou outras gratificações. A inclusão ou exclusão de outros pagamentos adicionais (prémios, subsídios e suplementos) no salário mínimo é acordado entre as partes no contrato de trabalho. Podem ser feitas deduções de acomodação/internamento até um determinado valor.
Portugal	O salário mínimo não inclui prémios, bónus, ou outros subsídios, excepto comissões de vendas e bónus de produção. Pode incluir o valor da alimentação ou acomodação.
Espanha	Salário base, incluindo rendimentos de jorna/tarefas, excluindo quaisquer outros pagamentos. Horas extras, prémios pelo trabalho fora das horas normais de expediente e feriados, ganhos provenientes de lucros, e todos os subsídios (excluindo para a assistência médica, férias e parto) são excluídos.
Estados Unidos da América	Um montante específico por hora, incluindo incentivos, grogetas, alojamento e refeições, mas excluindo horas extras, prémios pelo trabalho fora das horas normais de expediente e os outros restantes subsídios.

Fonte: MITRAB-CCT(2006)

Das definições acima, a que vai merecer maior atenção é a do Ministério de Trabalho em particular da Direcção Nacional de Planificação e Estatística do Trabalho de Moçambique por se tratar de um estudo do caso moçambicano mas em algumas ocasiões não se descarta a possibilidade de buscar outras interpretações de outros países.

2.2. Objectivos da fixação do Salário Mínimo

Os objectivos que norteiam a fixação do salário mínimo

- Proteger um grupo marginal de trabalhadores com baixo rendimento;
- garantir o direito de todos trabalhadores à um salário mínimo que seja suficiente para cobrir as mínimas condições de vida com base no nível de produtividade;
- fixar um piso do qual não seja aceite pela força de trabalho;
- estabelecer normas para trabalhos iguais tenham a mesma remuneração e tornar como um instrumento da política macroeconómica, através de estruturação do salário e determinação da demanda.

Para o caso moçambicano, não se difere dos objectivos da Organização Internacional dos Trabalhadores, visto que tem os mesmos objectivos, que são:

De acordo Mazoio da OTM-CS (em entrevista), o objectivo essencial da fixação do salário mínimo é assegurar aos trabalhadores a protecção social necessária no que respeita aos níveis de remuneração mínima que sejam suficientes para suprir as necessidades básicas das suas condições de vida.

Segundo Lafleur *et al*(2003:3), o objectivo da política do salário mínimo visa garantir aos trabalhadores com poucas qualificações técnicas-profissionais um salário que cubra suas necessidades básicas e/ou aumentar o rendimento do trabalhador pobre.

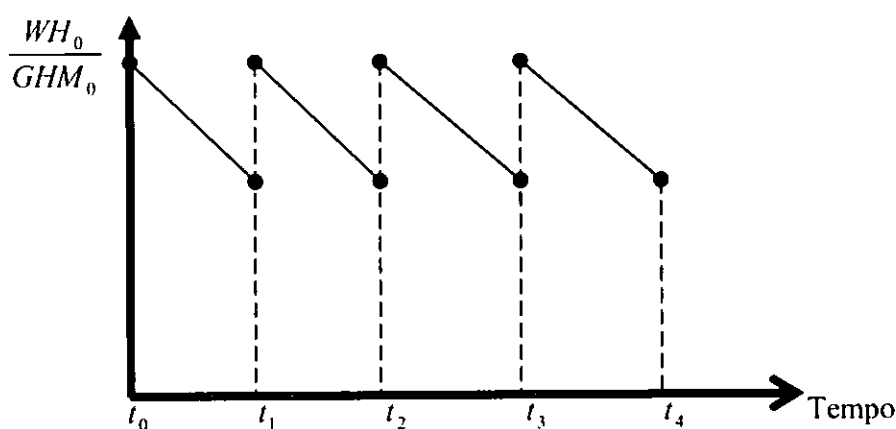
Para Simbine da CONSILMO, a fixação do salário mínimo tem como um dos grandes objectivos evitar o risco do patronato praticar salários muito abaixo e que não pudesse cobrir as mínimas condições do trabalhador.

2.3. Legislação do Salário Mínimo

A primeira grande peça sobre a legislação do trabalho (A Fair labour standard Act - lei dos padrões trabalhistas justos) foi adoptada nos Estados Unidos América em 1938. Entre as cláusulas, ela previa a fixação de uma taxa salarial mínima, ou o piso abaixo do qual os salários horários não podiam ser reduzidos. As cláusulas de salário mínimo destinavam-se a garantir a cada trabalhador um salário razoável por seu esforço, e assim reduzir a incidência de pobreza (Ehrenberg & Smith, 2000:91).

O nível nominal do salário mínimo (WH_o) que, dado ao nível de ganhos horários médios que prevalece na economia (GHM_o), dá o valor inicial do salário mínimo em relação aos ganhos horários médios (WH_o / GHM_o) com o passar do tempo esse valor declina-se à medida que os ganhos horários médios aumentam como resultado da inflação ou crescimento da produtividade. Assim, o valor relativo do salário mínimo reduzido cria pressão sobre o legislador para fixar e reajustar um aumento do mínimo nominal e, após a passagem de tempo o legislador repõe o valor relativo mínimo aproximadamente ao seu nível inicial. Com o passar do tempo o processo repete-se conforme o gráfico abaixo. (Ehrenberg & Smith, 2000:93)

Gráfico nº 1-Flutuações do salário mínimo



Fonte: Ehrenberg & Smith (2000:93)

2.3. Teorias sobre Salário Mínimo

As teorias sobre o salário mínimo congregam várias correntes de pensamento. Mas no presente trabalho, destacar-se-ão apenas algumas. Para começar, a teoria Marxista defende que o salário mínimo visa proteger o trabalhador contra a exploração capitalista, em virtude da exploração da concorrência pela oferta de trabalho. Esta teoria centraliza sua atenção no papel do mínimo na determinação do salário ignorando qualquer impacto sobre o emprego e afirma também que a taxa de salários (menor remuneração paga à mão-de-obra não qualificada) é determinada pelo núcleo capitalista da economia, dependendo do processo de acumulação do capital e da correlação das forças socialistas que lutam pela repartição do produto (Lénine,1975:29-32; Cacciamali,2005:2; Ilíne & Motiliov,1986:175-176;Samuelson,1993:280). Por outro lado, para Cacciamali (2005:2), a Escola Keynesiana, defende que o salário mínimo também providência estabilidade e crescimento económico porque canaliza para circulação o dinheiro que uma parte da população tem maior probabilidade de gastar. Por sua vez os neoclássicos, a respeito do salário mínimo, argumentam que este constitui um entrave para a contratação de mais trabalhadores e gera desemprego estrutural, já que salários artificialmente inchados pelo Estado fazem com que a demanda por mais mão-de-obra reduza, ocasionando uma redução do emprego. A teoria Neoclássica, apesar de tratar dos efeitos do salário mínimo sobre outros salários, concentra-se mais no efeito do salário mínimo sobre o emprego (MPOG,2002; Cacciamali,2005:2). Esta teoria enuncia que um mercado de concorrência perfeita, com trabalhadores homogêneos e um único sector, onde todos trabalhadores são cobertos pela legislação do salário mínimo, a fixação deste acima do nível de equilíbrio do mercado de trabalho implicaria uma redução na demanda do trabalho, o que resultaria na redução do emprego na economia e o desemprego será maior quanto maior for o salário mínimo e mais elástica a curva da demanda do trabalho.

Segundo o trabalho de Welch (1976) apud Cacciamali (2005:5), as hipóteses da alocação aleatória de trabalhadores nos dois sectores, coberto e não coberto, um aumento de salário mínimo levará a uma redução do emprego no sector coberto. Para Foguel (1998:1), os trabalhadores demitidos do sector formal podem buscar o emprego no sector informal ou sair da força de trabalho para ficar como desempregado de espera de uma oportunidade no sector formal. Parte deles migram para o

sector informal, onde haverá um aumento do nível de emprego que impulsionará na redução de salários neste sector.

O trabalho empírico sobre a indústria do *fast-food* na New Jersey e Pennsylvania de Card e Krueger(1994) apud por Cacciamali(2005:8), mostra que sobre determinadas circunstâncias um aumento de salários mínimo tem efeitos positivos sobre o emprego. Este caso é explicado pela legislação Monopsónica, porque existe uma excepção interessante à ideia generalizada de que os salários mínimos implicam uma redução do emprego. Uma empresa Monopsónica é tomadora de preço no mercado de bens, mas tem poder no mercado de trabalho (Samuelson,1993:300-301; Pindyck e Rubinfeld,2002:521). A empresa neste caso necessita de aumentar o salário a cada nova contratação. A curva da despesa marginal (DMg) é ascendente, situada acima e a esquerda da oferta que coincide com despesa média ($DMé$).

Para o monopsonista, o custo marginal excede o salário pago porque o equilíbrio ocorre em situações que os níveis de emprego e de salário são menores que em um mercado competitivo, além disso o salário é menor do o valor da sua produtividade marginal (Cacciamali,2005:7). Ao estabelecer-se um salário mínimo ele estará com capacidade de contratar mais trabalhadores até que o salário seja fixado ao nível de equilíbrio do mercado de concorrência perfeita onde o produto da receita marginal é igual a oferta do factor trabalho ou despesa média. Assim é possível aumentar os salários mínimos e ao mesmo tempo aumentar o emprego(Frank,1997:512). Segundo a fórmula abaixo:

$$Cmg = W \left(1 + \frac{1}{\theta} \right) \text{ onde } \begin{array}{l} Cmg - \text{custo marginal} \Leftrightarrow \text{despesa marginal} \\ W - \text{Salário} \\ \theta - \text{Elasticidade da oferta do trabalho} \end{array}$$

Se $\theta = \infty \Rightarrow Cmg = W$ Mercado Competitivo

Se $\theta = 0 \Rightarrow Cmg > W$ Mercado Monopsónico

Fonte: Cacciamali (2005:8)

Para Cacciama, Portela e Freitas (1994:32) a fixação do salário mínimo é irrelevante para a determinação dos níveis salariais, em especial dos trabalhadores não qualificados, por três motivos:

1. A abrangência do salário mínimo é muito limitada, englobando aqueles que se situam no patamar inferior da distribuição da renda pessoal do sector coberto;
2. Se o salário mínimo estiver acima do salário do equilíbrio, as empresas dispensam trabalhadores, que deslocarão do sector capitalista para o não capitalista, passando a auferir rendas inferiores ao sector capitalista;
3. O salário de subsistência é que determina o piso salarial do sector capitalista, isso em virtude da existência de um excedente de mão-de-obra no sector não capitalista, que só aceita trabalhar no sector capitalista, caso a remuneração seja maior.

Segundo Medeiros (2005), muitos economistas institucionalistas, reflectindo sobre condições concretas dos trabalhadores nas economias industriais no início do século XX, buscaram desenvolver ideias salientando a formação de amplas segmentações nos mercados de trabalho. Por um lado, a desigualdade no acesso às condições básicas de socialização, educação e as discriminações por género levavam a formação de grupos não competitivos e a uma desvalorização do trabalho externo ao mercado de trabalho, por outro, as instituições formais e informais do mercado de trabalho levavam, por razões internas a sua estrutura, a uma desvalorização do trabalho não qualificado. Assim, por razões internas e externas ao mercado de trabalho, amplos grupos da força de trabalho ficavam contidos numa armadilha de pobreza, baixa qualificação e baixos salários.

Maior parte das consequências das razões internas e externas tem efeitos sobre a fixação e reajuste do salário mínimo, o que implica a rigidez salarial, que se traduz no facto de o Governo fixar um nível salarial e impede que os salários caiam até ao nível de equilíbrio. Para os trabalhadores não qualificados e os inexperientes, o salário mínimo coloca sua remuneração acima do nível de equilíbrio, portanto reduz a quantidade da força de trabalho demandada pelas empresas (Mankiw,2003:99).

Veja-se algumas hipóteses que se formam para justificar o facto do salário de equilíbrio estar abaixo do salário mínimo que o governo fixa:

Os não qualificados e inexperientes, que tendem apresentar um produto marginal baixo, seriam compensados em termos salariais com valores muito baixos, os adolescentes ou não qualificados e inexperientes são remunerados com o treinamento no emprego em lugar do pagamento, o que implicaria não ter algo para a sua sobrevivência. Então o salário mínimo restringe os não qualificados e inexperientes do que outro grupo de força de trabalho (Mankiw,2003:99). Os defensores de um salário mínimo maior, vêm neste um meio para elevar o rendimento dos pobres. Sem dúvidas, o salário mínimo proporciona um padrão de vida modesto.

A política do salário mínimo determina um nível nominal de salário, mas não o seu nível real, que depende da evolução dos preços relativos. O Governo pode regular os contratos formalmente cobertos mas não é capaz de regular, fiscalizar os rendimentos pagos aos trabalhadores fora do sistema formal de salário.

Resumindo, não há um consenso na literatura teórica, nem mesmo dentro da literatura clássica (incorporando os novos Keynesianos), sobre os efeitos do salário mínimo no mercado de trabalho. O presente trabalho apresentará uma abordagem neoclássica que defende a existência de efeitos económicos sobre outras variáveis do mercado de trabalho na determinação do salário mínimo.

2.4. Mercado de Trabalho e o Salário Mínimo

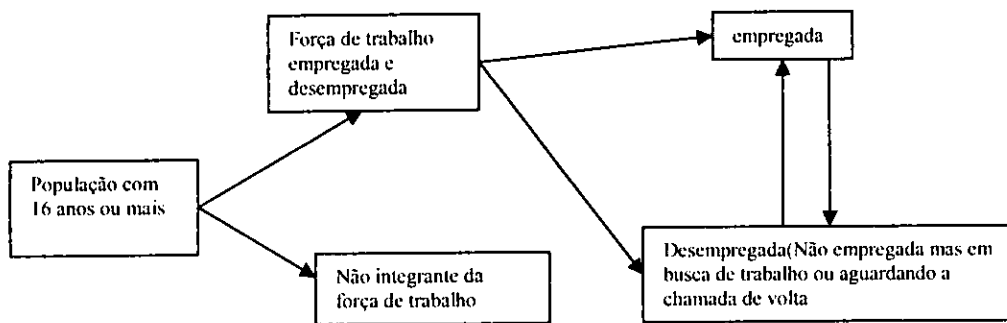
Mercado de trabalho e o salário mínimo constituem uma das unidades de estudo da macroeconomia, visto que não se pode falar do salário mínimo fora do mercado de trabalho, seja ele coberto ou não coberto com a legislação.

2.4.1. Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho é onde há compradores (empregadores) e vendedores da força de trabalho (empregados) sindicalizada ou que não esteja sindicalizada (Ehrenberg & Smith,2000:30).

A população divide-se em força de trabalho empregada, não empregada e a não integrante da força de trabalho(crianças e aposentados). Da força de trabalho empregada e desempregada temos a que está na produção activa e aquela que está em busca de emprego e a outra aquela que foi despedida e está a espera que seja chamada de volta ou de uma melhor oportunidade de emprego.

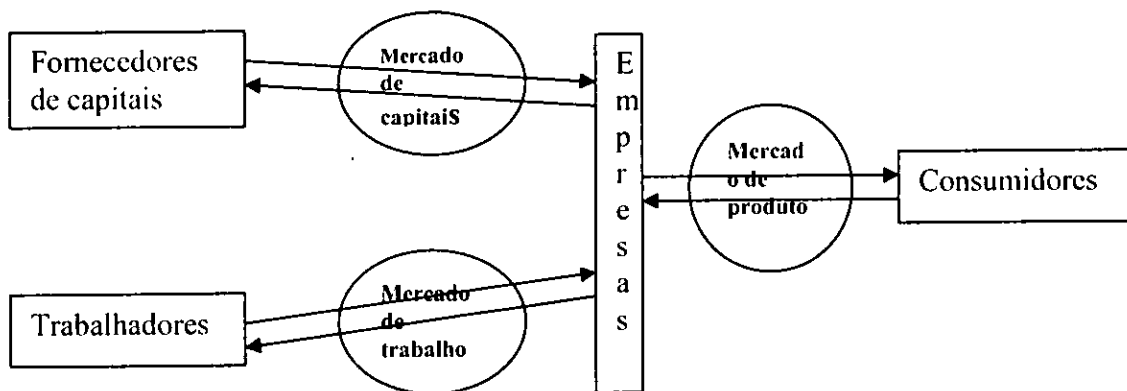
Figura nº 1-Situação da força de trabalho



Fonte: Ehrenberg & Smith (2000:32)

A força de trabalho ou factor trabalho refere-se a pessoas com 16 ou mais anos de idade que estão empregadas, buscando trabalho activamente ou ainda aguardando para serem chamados de volta depois do despedimento. (Idem, 31)

Figura nº 2-interligação dos Mercados



Fonte: Ehrenberg & Smith (2000:32)

Segundo a figura acima, existem vários actores no sistema de produção que interagem entre si nos três mercados, através de variadas transações, desde o aluguer do capital no mercado de capitais, intercambio entre os empregadores e os trabalhadores através de uma série de promessas (contratos) relativas aos seus comportamentos correntes e futuros no mercado de trabalho e, no entanto o empregador e o empregado reparte o excedente gerado no mercado de produto (Idem, 475).

2.4.1.1. Produtividade marginal do factor trabalho e a demanda de trabalho

A produtividade marginal do trabalho expressa a quantidade adicional de produto obtido pelo acréscimo de uma unidade do factor trabalho (Mankiw, 2003:39; Samuelson, 1993:258)

A empresa competitiva que busca maximizar o lucro leva em consideração o efeito da sua decisão sobre o lucro. Ela compara a receita adicional proveniente do aumento da produção por causa do acréscimo de trabalho com elevação dos custos salariais. Neste caso, o aumento da receita marginal depende ao mesmo tempo da produtividade do trabalho e do preço do produto.

Enquanto a receita adicional ($P \times Pmg_L$) exceder o salário (W), cada unidade extra do trabalho aumenta o lucro e continua contratar até que a unidade seguinte não seja lucrativa. (Mankiw, 2003:41)

$$P \times Pmg_L = W \Rightarrow Pmg_L = (W/P)$$

Para Mankiw (2003:79), se as empresas são competitivas e estão interessadas na maximização de lucros, cada factor de produção recebe o equivalente à sua contribuição marginal para o processo de produção. O salário real pago a um trabalhador é equivalente a $Pmg_L \times L$. A eficiência do factor trabalho depende da saúde, educação, qualificação e conhecimento de força do trabalho.

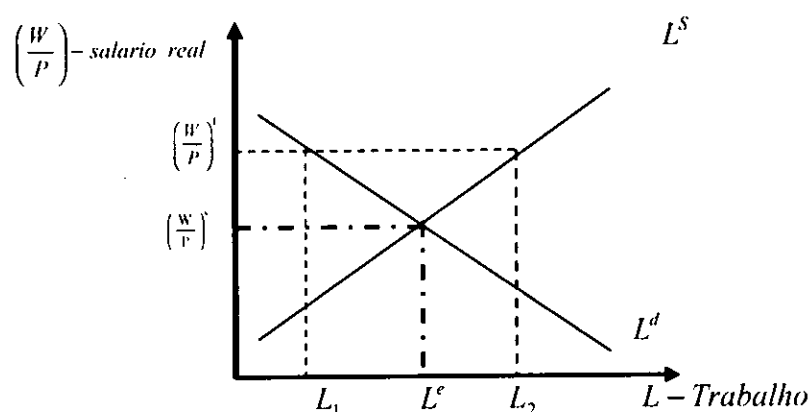
2.4.2. Salário mínimo

Segundo Mankiw (2003:42), o salário nominal equivale a $P \times Pmg_L$, e o salário de equilíbrio fica no ponto onde se cruza a procura e a oferta do factor trabalho. A procura do factor trabalho também depende da elasticidade da demanda do próprio salário.

A taxa salarial é o preço da mão de obra por hora de trabalho. **Salário nominal** é o que o trabalhador recebe por hora em moeda corrente, enquanto que **Salário real** é o que o trabalhador recebe por hora em moeda mas medido por nível de preço (Ehrenberg e Smith, 2000:37; Dornbusch & Fisher, 1991).

O salário mínimo muitas vezes tem por objectivo melhorar a renda dos trabalhadores, e é fixado acima do salário de equilíbrio como nos mostra a figura abaixo.

Gráfico n.º 2-A fixação do salário mínimo acima do equilíbrio



Fonte:LOW *at al* (2002:4)

No gráfico n.º 2, na vertical temos salários reais e na horizontal trabalho disponível. O mercado de trabalho estaria em equilíbrio no ponto da interceição entre o salário real procurado e o oferecido que seriam exactamente iguais a $\left(\frac{w}{p}\right)^e$. No caso em que o salário real mínimo fosse superior ao salário de equilíbrio, registaria um excesso de oferta de trabalho. Em face disto existiria um número elevado de indivíduos que estariam dispostos a trabalhar, mas a procura de trabalho seria menor em L_2 . Em presença de um salário mínimo, a economia ficaria em situação de excesso de oferta de trabalho. Por exemplo, fixa-se o salário $\left(\frac{w}{p}\right)^l$, o que determina que os indivíduos de L_1 teriam emprego. O

importante é que o salário mínimo é mais elevado que o salário de equilíbrio no mercado não qualificado, portanto, exclui indivíduos do acesso ao emprego no sector formal. Um aumento de salário provoca um aumento de custo e consequentemente, os preços das mercadorias terão que subir, para garantir a sustentabilidade dos custos totais; caso contrário, terão que despedir uma parte da massa laboral. O aumento de salário nominal provoca um aumento de salário real, e implica que o aumento do salário real provoca uma contracção na curva de procura do trabalho, mantendo as restantes variáveis constantes, o que resulta da redução da procura de trabalho e consequentemente diminuição de emprego.

A curto prazo, um aumento de salário não acompanhado de ganhos de produtividade pode provocar perda da competitividade (movimento ao longo da curva de L^d). A longo prazo, provocaria a inviabilidade financeira e este encerraria (deslocamento da L^d para esquerda). Quanto maior for o custo unitário do trabalho, menor será a probabilidade de executar-se investimento de trabalho intensivo (Franco & Andersson,2002:618).

Segundo os mesmos autores, um aumento de custo de produção de empresas origina um deslocamento da curva de oferta da economia para esquerda, isto porque para produzir a mesma unidade de mercadoria são necessários agora mais recursos. A oferta depende da produtividade e, em especial da produtividade do trabalho, porque os custos de produção dependem do desenvolvimento tecnológico e programas de desenvolvimento do capital humano. Os aumentos salariais aumentam o custo de produção e, devido ao aumento do custo de produção, há aumento dos preços e consequentemente a inflação.

Os efeitos importantes para o aumento do salário mínimo têm sido o aumento da produtividade e a eficiência dos trabalhadores, bem como a captura dos melhores trabalhadores desta faixa de emprego. Para que se verifiquem esses efeitos do aumento do salário mínimo, é necessário um controlo forte da efectividade e da produtividade, de modo que haja uma correlação positiva entre o aumento do salário mínimo e aumento da produtividade.

A redução de emprego num dado grupo depende não apenas de elasticidade da procura, mas também da diferença entre o salário mínimo e o salário de equilíbrio(Frank,1997:512).

Segundo Franco & Andersson (2002:613), a teoria económica mostra que os aumentos dos salários mínimos não são sustentáveis a médio e longo prazo se não forem acompanhados por aumento da produtividade do trabalho. O aumento da produtividade e da procura de bens básicos de consumo são efeitos de uma expansão económica e inovação, estimulando a mais investimentos, reduzindo os riscos de inflação e desemprego. A manutenção de aumentos de salários mínimos a médio prazo sem terem base o incremento de produtividade provocarão aumentos nos preços internos e terão impactos negativos sobre a competitividade da economia. Os aumentos excessivos de salários mínimos não só dificultam a competitividade da economia, mas também podem provocar uma reorientação e realocação de recursos de indústrias de trabalho intensivo para indústria de capital intensivo(Iidem:614). Estes aumentos em economia pequenas e em desenvolvimento geralmente provocam o aumento da oferta de trabalho no mercado informal de trabalho, o que impulsiona a redução do salário de equilíbrio nesse mercado. Os salários influenciam os rendimentos individuais, os quais produzem variações no consumo e poupança da economia e conseqüentemente, variações na procura agregada. Por outro lado, os salários estão ligados à formação de custos de economia, o que provoca variações na oferta(Ibidem:615).

A fixação de salário mínimo é fruto de uma negociação colectiva em torno do meio termo para a partilha de rendimento gerado na economia pelo factor trabalho. Para Castel Branco(2004:44), não basta a discussão em torno do salário mínimo, mas é importante reflectir em torno de outras variáveis macroeconómicas, como os juros, as rendas, impostos e lucros que fazem parte das remunerações. Em vez de se aumentar o salário em si, podia-se reflectir sobre a redução dos níveis das taxas do juro de capital, na melhor forma de tributação que não lese os abrangidos com os salários mínimos e a partilha de lucros das firmas(Iidem). A demanda de factor trabalho é uma demanda derivada da demanda de bens e serviços produzidos pelas empresas, o que significa que o aumento de salário mínimo pode afectar no aumento dos preços de produtos da firma, reduzindo os benefícios concedidos pelas mesmas. Se há necessidade de elevar o salário para níveis socialmente aceites, é possível reduzir o impacto negativo, através de conjugação de outras variáveis (taxa de juro, renda, lucros e outras)(ibidem).

Na concorrência perfeita, a liberalização do salário faz com que haja uma alocação eficiente do factor trabalho entre as firmas. A introdução do salário mínimo fará com que as firmas procurem equacionar a diferença entre o salário mínimo fixado e o salário de equilíbrio, e a elasticidade da procura de trabalho em relação ao salário. Estas magnitudes definirão o impacto desta fixação no emprego. Neste caso, os trabalhadores empregados que mantêm o seus empregos saem beneficiados e em contrapartida, ficam prejudicados os que se filiam ao exército dos desempregados. A intervenção do Estado na fixação do salário mínimo surge como meio para compensar a assimetria do poder negociar entre os trabalhadores e empregadores.

2.5. Efeito do salário mínimo nos preços

A fixação do salário mínimo traz algumas reservas porque o custos das empresas aumenta e por via disso, passam esse custo ao consumidor, via preço do produto, apesar de que algumas vezes tem havido distorção porque uma parte de produtos são importados, o que pode significar uma limitante para o aumento de preços, então estará em causa também a taxa de câmbio.

Os empresários dispõem de uma boa informação e até o controle dos preços relativamente praticados e as taxas salariais pagas, isto é, o salário real de cada momento. Eles deflacionam o salário nominal com o preço de bem que produzem. Enquanto o trabalhador deflaciona o rendimento salarial por um índice de preço ao consumidor (IPC) que cobre um vasto leque de produtos para obter uma estimativa do salário real. Assim, a sua informação sobre os preços e salários não é tão boa como a dos empresários. O poder de compra do salário tem sido a batalha fulcral dos sindicalistas, devido à sua erosão gerada pela inflação via custos ou via excesso de procura.

2.5.1. A inflação via custos

O salário, juros, amortizações, rendas, custos administrativos, remuneração dos gestores e outros, fazem parte dos custos de produção. O aumento de um pode não afectar os custos totais de produção, quando se reduzem outros custos. No entanto, é possível aumentar o salário sem ter a inflação via

custo, bastando para isso aumentar o custo do salário reduzindo outra componente dos custos totais(Castel Branco *et al*,2004:13; Samuelson,1993:695; Branson,1979:535)

2.5.2. Inflação via excesso de procura

O salário é uma das componentes da procura. O aumento da produtividade e o crescimento da produção aumenta a oferta e o aumento da procura não irá resultar na inflação via procura. Porém no caso do aumento da procura não ser correspondido com a oferta pode haver consequências na inflação via procura, esses casos acontece nos países em vias de desenvolvimento, devido a existência de recursos ociosos. Outra questão que se coloca tem a ver com o aumento da produtividade e da produção, que se traduzem no rendimento maior capaz de remunerar os factores de produção. Caso não aumente os salários, aumentarão os lucros, as receitas fiscais, os juros e as amortizações, o que implicará que qualquer aumento da remuneração resulte num aumento da procura. Agora o que leva o aumento de salários a gerar inflação via procura é a elasticidade da oferta que está associada ao investimento e as capacidades produtivas que são a qualidade do factor trabalho e outros, o que só acontece quando a oferta é inelástica. O nível de produtividade na produção de bens e serviços fundamentais para o consumo dos trabalhadores e o padrão de consumo desta massa laboral condicionam o nível real de salário que a economia pode pagar, porque, de outro modo, corre-se o risco de ter maior volume monetário e pouca oferta de bens e serviços, o que poderá conduzir à inflação via excesso da procura (Castelo Branco *et al*. 2004:14; Samuelson,1993:695; Branson,1979:534)

2.6. O impacto de Salário Mínimo no Emprego

O estabelecimento do salário mínimo causa repercussões nas decisões sobre o investimento, a escolha de tecnologia e na criação de emprego. A fixação do salário mínimo constitui uma política de alívio da pobreza porque não elimina, mas minimiza os seus efeitos. Para Castelo Branco *et al*(2004:24) apesar de o salário mínimo ter sido originalmente fixado com base numa cesta de consumo familiar, ele não se confunde com a renda familiar, pois salários são auferidos individualmente. O aumento de salário mínimo pode induzir a demissão dos trabalhadores, por

constituir um custo para o produtor. Este aumento de salário mínimo leva a um aumento de precarização das relações de trabalho e muitos membros da família correm o risco de perder os seus postos de trabalho.

Um outro impacto do salário mínimo como política social é que o segmento informal da economia que concentraria grande parte dos indivíduos pobres estaria, a princípio, fora do alcance da regulação incidente sobre os salários. Entretanto, o salário mínimo possui uma efectividade maior no segmento com contrato de trabalho. A princípio, um aumento de salário mínimo não teria grandes impactos sobre o nível do bem estar social em economias com grandes contingentes de trabalhadores alocados no segmento informal do mercado de trabalho. Este segmento concentraria grande parte dos indivíduos pobres, mas estaria fora do alcance dos efeitos coercivos da regulação incidente sobre salários, por se tratar de sector não coberto.

É importante compreender em que medida um impacto de salário mínimo afecta variáveis como o grau de cobertura, isto é, a parcela dos trabalhadores cujo rendimento são maiores ou iguais ao mínimo e a informalidade das relações de trabalho. O aumento do salário mínimo reduz a procura de trabalho pelas entidades que procedem ao seu recrutamento, logo, a um aumento do nível de desemprego (Franco & Andersson,2002:620).

O impacto do salário mínimo depende da elasticidade emprego-salário da curva da demanda de trabalho. Portanto, se for mais elástica a curva da procura de trabalho, maior será a perda de emprego devido ao aumento exógeno do salário mínimo. A elasticidade de demanda por emprego mostra que quanto mais elástica for, maior será o efeito negativo, em relação a elasticidade de oferta de emprego, quanto mais inelástica for, maior é o efeito negativo. Quanto maior for a elasticidade de substituição entre os trabalhadores qualificados e os menos qualificados, maior será o efeito negativo sobre os trabalhadores não qualificados(Carneiro & Courseuil,2001:3). Outro factor tem a ver com a elasticidade da demanda do próprio salário.

Elasticidade da demanda do próprio salário: é a variação percentual no seu emprego induzida por aumento de 1% em sua taxa salarial.

$$\eta_{ii} = \frac{\% \Delta E_i}{\% \Delta W_i}; \quad \begin{array}{l} E - \text{Emprego} \\ W - \text{salário} \\ \eta - \text{elasticidade} \end{array}$$

Se $\eta > 1$, implica que um aumento de salário em 1% levará a um declínio do emprego em mais de 1%, esta situação é referida na curva de demanda elástica.

Se $\eta < 1$, implica que um aumento de salário em 1% levará a um declínio de emprego em menos de 1%, esta situação é referida na curva de demanda inelástica.

Se outros factores de emprego fossem mantidos constantes, no mundo com cobertura total, um aumento de salário mínimo levaria a um declínio de emprego.

Se a elasticidade da demanda do próprio salário de trabalhador sem qualificação for inelástica, um aumento da massa salarial desse grupo, isso significará que os trabalhadores de baixas qualificações aumentaram os seus ganhos totais e mantêm os seus postos de empregos e compensam os que perdem e ainda ficam numa situação melhor e superam as perdas sociais.

Elasticidade-salário da demanda cruzada

$$\eta_{jk} = \frac{\% \Delta E_j}{\% \Delta W_k}$$

Se $\eta > 1$, implica que um aumento de salário do k em 1% levará a um declínio do emprego em j em mais de 1%.

Se $\eta < 1$, implica que um aumento de salário do k em 1% levará a um declínio de emprego em j em menos de 1%.

No presente trabalho ir-se-á fazer abordagem via Neoclássicos, que sugere o seguinte: Existindo um salário de equilíbrio entre a procura e a oferta de trabalho, quando há uma imposição de um salário mínimo acima do de equilíbrio, cria distorções. Uma das consequências disso é a redução da procura do factor trabalho. Existindo um mecanismo de substituição do trabalho e do capital, qualquer aumento do salário do trabalho, as firmas podem decidir a utilização de processos mais intensivos em capital ou ainda declarar falência das firmas no caso dos custos marginal estejam acima da receita marginal. O principal efeito a se ter em resposta da fixação do salário mínimo acima do nível

de equilíbrio no mercado de trabalho não qualificado é a redução do emprego, devido a custos em salários em que as empresas incorrem, que são uma componente dos custos totais das firmas, apesar deste grupo alvo ser de não qualificados e inexperientes e tenderem a apresentar um produto marginal baixo. Para além de criar desemprego, tem efeitos nefastos em relação aos preços que se podem traduzir numa inflação de custos e de procura.

3.4. Experiência de Fixação de Salário Mínimo de outros Países

Segundo Dedecca (2005:4), as políticas nacionais de fixação do salário mínimo estruturam-se em alguns pilares básicos para os países desenvolvidos como para os em via de desenvolvimento, tais como: regulamentação pública estatal ou não da política, critério de reajuste do valor do salário mínimo, periodicidade do reajuste, competência da decisão, mecanismos de consulta para a tomada de decisão e a cobertura.

Na maior parte dos países que constam no quadro abaixo, a regulamentação da fixação do salário mínimo é por via da lei. Os países cuja a regulamentação é por lei, baseam-se para o reajuste a variação dos preços, a competência tem sido do Governo, com a participação no conselho dos trabalhadores e dos empregadores.

Para outros, a via tem sido a negocial, e que não tem um critério fixo de reajuste da mínima remuneração, o conselho é que tem a competência e indica o salário mínimo a vigorar, mas com a participação dos trabalhadores e empregadores.

Os períodos de reajuste variam para alguns países um ano e para outros não existe um período definido.

Para Pery do MPD (entrevista), afirma que há dois mecanismos de fixação de salário mínimo, a que é fixada pela lei ou acordo intersectorial nacional e outros acordos. Por exemplo no Brasil adoptam vários critérios de fixação de salário mínimo devido a extensão territorial que compreende várias assimetrias, desde as climatéricas, de vegetação e disponibilidade e distribuição dos recursos naturais.

Quadro nº 2-Experiência de Sistema de fixação do salário mínimo de alguns países

Países	regulamentação		Critério de reajuste do salário mínimo			Período de reajuste				competência			Participação no conselho			cobertura			
	Lei	Negociação colectiva	Variação dos Preços	PIB	Produtividade	Não existe	Uma vez ao ano	Ao menos uma vez ao ano	Superior a um ano	Sem definição	Conselho			governo	trabalhadores	empregadores	Activos	inactivos	Nacional
											define	indica	consulta						
África do Sul																			
Alemanha																			
Argentina																			
Belgica																			
Brasil																			
Canadá																			
Coreia																			
Espanha																			
EUA																			
França																			
Grécia																			
Holanda																			
Hungria																			
Israel																			
Italia																			
Japão																			
Malásia																			
México																			
Nova Zelandia																			
Polónia																			
Portugal																			
Reino Unido																			
República Checa																			
Rússia																			
Suécia																			

Fonte: OIT, Minimum Wage Database(www.ilo.org). Elaborado por Claudio S. Dedecca IE/UNICAMP (2005)

3. Salário Mínimo em Moçambique

Moçambique é membro da Organização Internacional dos Trabalhadores-OIT, e adoptou a convenção nº 131 da OIT - Organização Internacional do Trabalho sobre a Fixação dos Salários Mínimos nos Países em Desenvolvimento de 22/06/1970, citado por Castel Branco(2004:3), que estabelece o seguinte:

A fixação do salário mínimo deverá ter como objectivo essencial assegurar aos trabalhadores a protecção social necessária no que respeita aos níveis mínimos admissíveis de salários, de modo a assegurar o direito de todos os trabalhadores a um salário mínimo que seja suficiente para cobrir as mínimas condições de vida (Convenção nº 131 da OIT).

3.1. Antecedentes do Salário Mínimo em Moçambique

A fixação do salário mínimo em Moçambique pode se dividir em três períodos, a saber :

- 1) Período de 1980 à 1987
- 2) Período de 1987 à 2007
- 3) Período de 2008 em Diante

Para pormenorizar estas fases far-se-á-se uma descrição de cada período, fazendo menção dos factores que influíram para a sua determinação ou reajuste, os objectivos que nortearam a sua fixação, os impactos daí advindos, as vantagens e desvantagens da adopção desta política económica.

1º Período de 1980-1987

O período de 1980 à 1987, tratou-se da primeira fase que realizou a experiência da aplicação do salário mínimo em Moçambique, numa era após a independência do país, na altura da economia centralmente planificada, este subdivide-se em dois sub-períodos.

No primeiro sub-período que compreende os anos 1980 à 1985, antes da liberalização da economia, onde o Governo fixava todos os preços e salários da economia por cada categoria de trabalhador, legislado pelo decreto 4/80 de 10 de Setembro que tinha por objectivos evitar que os níveis salariais se elevassem descontrolada e arbitrariamente, e centralizar no estado o mecanismo de fixação de salários para garantir a melhor distribuição da riqueza, praticar nas admissões e promoções uma certa uniformidade de salários para trabalhos idênticos, dar o mesmo tratamento jurídico-laboral em matéria de salários. Este decreto fixava o salário mínimo em 2.100,00MT (2,10MTN), e este não observava a idade, região ou sector de actividade. O acompanhamento da implementação do decreto era realizado pelas Direcções Provinciais do Trabalho.

No segundo sub-período(1985-1987) ainda antes da liberalização da economia, os salários eram fixados centralmente, segundo o Diploma ministerial nº 76/85 de 25 de Dezembro, que fixava a classe salarial de ingresso: A classe 3 em 4.500,00MT (4,50MTN), a classe 2 em 4.700,00MT (4,70MTN) e classe 1 em 5.000,00MT (5,00MTN). Não havia discrepância entre os sectores de actividades, e o pagamento seria por rendimento (com base no resultado que pode ser colectivo ou individual) e por tempo, havia diferenciação entre o salário do operário e de empregado.

2º Período de 1987-2007

Em 1987, com o Programa de Reabilitação Económica que se introduziu, trouxe a liberalização da economia, abriu-se um espaço para o privado negociar a fixação dos nível salarial com o seu trabalhador. A diferenciação entre os salários do operário e do empregado termina quando se liberaliza a economia, passando a existir a diferenciação por duas categorias: agro-pecuário e a indústria e serviços. Mas ficou com o governo a prerrogativa de fixar o salário mínimo como um meio de protecção social.

Em Dezembro de 1990, o Governo introduziu através do decreto 39/90 de 28 de Dezembro, o princípio de negociação colectiva centralizado e o processo de fixação e reajustamento dos salários no país, mas a fixação do salário mínimo sempre coube ao governo, no âmbito do decreto 4/80, para proteger os trabalhadores com baixos rendimentos. Anualmente fixam dois salários, um para o sector agro-pecuário e outro para os industriais, serviços e outros sectores de actividades.

Em relação ao reajuste do salário mínimo via cesta básica para o trabalhador, Mazoio (em entrevista, vide o anexo) afirma que o cabaz não está padronizado, o que quer dizer que não há um modelo de cabaz uniforme para todos parceiros de negociação, mas o defendido pela OTM-CS, é uma cesta básica de bens alimentares para a sobrevivência do trabalhador, não inclui o transporte, a assistência médica, entretenimento e outros, o que se estimou até 2007 pela OTM-CS, foi o valor 4.000.000,00MT (4.000.00MTN), mas o que se fixou foi menos da metade do valor estimado do cabaz que se situou em 1.645,21MTN. Este valor está longe de satisfazer as necessidades básicas do trabalhador. Isto mostra qual é a diferença entre o ideal perspectivado e o possível fixado.

Os primeiros reajustamentos dos salários eram semestrais na altura em que a inflação era alta e, passaram a ser feitos reajustes uma vez por ano, devido à inflação moderada que se verificou a partir de 1996. Para Langa da OTM-CS (em entrevista, vide o anexo), neste processo de reajustamento semestral não havia tempo suficiente para se fazer uma análise do comportamento económico do País em relação ao balanço económico e social, e avaliar os impactos dos reajustamentos, pois não havia indicadores que facilitassem o estudo da evolução dos agregados macroeconomicos para posterior negociação colectiva. O balanço económico e social do Governo é anual, o fecho das contas do Estado são anuais, concluiu-se por consenso o período da fixação e reajuste do salário mínimo seja anual, mas com efeitos a partir de 01 de Abril de cada ano.

Segundo Low *et al.*,(2002:5), o salário mínimo em Moçambique é político, porque o Governo é um dos maiores empregadores do sector coberto(Formal) com 26.5% depois do sector privado com 53.3%(IFTRAB,2006), e um aumento do salário mínimo pode ter efeitos contraproducentes em relação às finanças públicas, e para Gobe (em entrevista), qualquer aumento do salário mínimo na função pública está condicionada a capacidade do governo em pagar o nível salarial.

No entanto, o sector agro-pecuário não é bastante sensível do ponto de vista das despesas do privado, visto que as despesas do governo são menores para esta área. O sector agro-pecuário sofre penalização em termo de remuneração porque existe algumas actividades agrárias ou pecuárias muito rentáveis e que os trabalhadores são penalizados por se fixar um salário muito abaixo do nível de produtividade. Por enquanto se fosse possível igualar o salário mínimo do sector agro-pecuário ao

da indústria, haveria um maior custo para as empresas agrícolas emergentes ou em reabilitação das suas infraestruturas, o que encorajaria os investidores a equipar as suas infraestruturas em uso de técnicas de capital intensivo para tal seria necessário que se fixasse um salário mínimo próximo da indústria para não espelhar-se a grande disparidade que se pode verificar no quadro nº 4. O estabelecimento do salário mínimo de comercialização agrária mais eficiente aumenta a procura de trabalho, e isto reflecte-se nos salários diários altos, em comparação com outras regiões que possuem um fraco sistema de comercialização agrícola (Low *et al*, 2002, v).

A fixação do salário mínimo é realizada via negociação na Comissão Consultiva de Trabalho, criada pelo decreto 7/94 de 9 de Março, com o intuito de promover o diálogo e a concertação social, onde faz-se representar o Governo, os trabalhadores e os empregadores. Esta comissão tem a obrigação de apresentar propostas ao Conselho de Ministros, ao qual caberá a fixação salarial via decreto.

A experiência do salário mínimo em Moçambique constitui um instrumento de protecção dos trabalhadores de baixo rendimento que estejam inseridos no emprego formal. Este têm tido uma evolução positiva ao longo do período de 1987-2006, para evitar a perda gradual do seu poder de compra e esta evolução do salário mínimo na função pública está ligada à sustentabilidade fiscal, enquanto que o sector privado está condicionado a outros factores tais como: o crescimento do sector, rentabilidade e a produtividade do factor trabalho. O salário mínimo pode crescer se a inflação acumulada anual for inferior ao nível do salário mínimo que é fixado pelo governo, acompanhado do crescimento económico do país.

O gráfico nº 3, mostra a evolução do salário mínimo nominal para a indústria e agricultura em Moçambique no período que compreende de 1987 à 2007. Pode-se constatar que sempre houve uma tendência de crescimento positivo do salário mínimo nominal das duas categorias. Este crescimento não significa a melhoria das condições de vida, porque em Moçambique, o salário mínimo obedece o princípio de necessidades básicas de uma família de cinco pessoas devem ser cobrados pelo mesmo (Low *et al*, 2002, 6). O que tem se verificado o salário mínimo real está abaixo do valor que se pretende para uma cesta básica mínima de produtos alimentares, que foi determinada em 1987 pelo então Gabinete de Organização e Abastecimento (Guilaze, 2002), tendo sido actualizado em 2002 pela OTM-CS, como o quadro abaixo pode ilustrar.

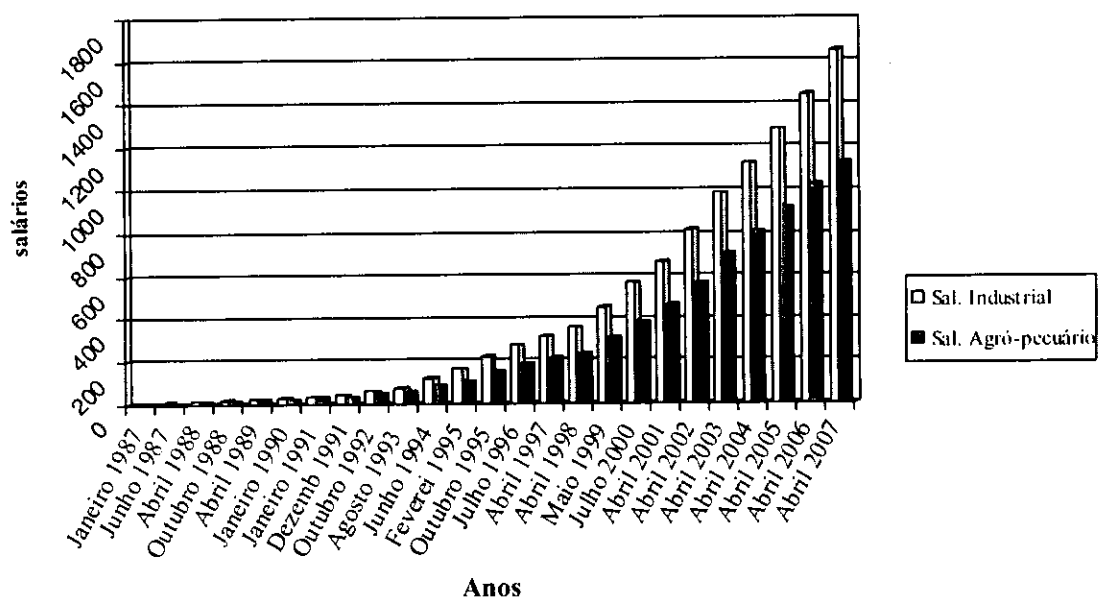
Análise crítica da fixação de salário mínimo em Moçambique

Quadro nº 3-Cesta básica de produtos alimentares

Nº	Produtos-1987 (GOA)	Quantidades-1987 (GOA)	Quantidade-2002 (OTM-CS)	Produtos-2002 (OTM-CS)
1	Arroz	12	25	Arroz
2	Açúcar	6	6	Açúcar
3	Farinha de Milho	12	25	Farinha de Milho
4	Óleo Alimentar	6	6	Óleo Alimentar (l)
5	Sabão	3	0.75	Sal
6	Peixe	6	3	Leite (em litros)
7	Pão	45	3.75	Peixe da 2ª
8			45	Pão
9			25	Massa
10			9	Feijão manteiga
11			0.30	Chá
12			9	Amendoim
13				Lenha/carvão/petróleo

Fonte: Guilaze (2002:43 e 46); OTM-CS

Gráfico nº 3-Evolução do Salário na indústria e agricultura (1987-2006)



Fonte: Dados de MTRAB-CCT (actas anuais), INE (2007), Low *et al*(2002:10)

O gráfico acima mostra como que se caracterizou a evolução do salário mínimo em termos absolutos, que sempre teve uma diferença entre o fixado no sector agrópecuário e o industrial e serviços.

3.2. Mercado de Trabalho não Qualificado em Moçambique

O mercado de trabalho não qualificado em Moçambique, de acordo com dados oficiais do Ministério de Trabalho possui as seguintes componentes:

1-sector formal - função pública, empresas públicas e privadas e agências internacionais.

2-sector informal –congrega a parte não coberta com a legislação, tais como vendedores do mercado informais, jornaleiros e outros.

É importante notar também que para economias de países como Moçambique, onde o mercado de trabalho não qualificado tem uma oferta muito grande e o potencial do seu crescimento é enorme, a existência de tecnologias de trabalho intensivo que sejam competitivas e estejam eventualmente viradas para a exportação é que pode ser uma solução para o número elevado de indivíduos de baixo rendimento(Franco & Andersson,2002:614). A manutenção de baixos custos unitários de trabalho é crucial para estas pequenas economias com grande volume de população activa não qualificada(Idem:614-615).

Não se pode tirar grandes ilações sobre o impacto da fixação do salário mínimo em relação as ofertas de emprego concedidas pelas firmas, o que pode justificar que muitas dessas ofertas são para trabalhadores qualificados com um nível de escolaridade e exclui os não qualificados porque as firmas pautam pela informalidade na contratação do factor trabalho deste sector.

Para Franco & Andersson (2002), a diferença no impacto sobre o emprego depende da manutenção de custos unitários de trabalho a níveis baixos, os quais incentivarão a existência de tecnologia intensivas em trabalho e farão com que a curva de procura tenha uma inclinação pequena. A existência do salário mínimo em economias pequenas como a de Moçambique reduz as oportunidade

de emprego no sector formal e protege somente aqueles que já estão empregados no sector coberto e concorrem para os salários e rendimentos baixos do sector informal.

Concluindo, pode-se verificar que o salário mínimo é mais político do que um caso económico, apesar de possuir uma fórmula que ajudaria a diminuir estas arbitrariedades, mas está o facto de não existir argumentos científicos que sustentem a fixação via fórmula única para todas as categorias conjugado com a imperfeita informação do mercado de trabalho.

3.3. Análise da Fixação do Salário Mínimo do Sistema Combinado versus Por Sector de Actividade em Moçambique

A fixação do salário mínimo é um questão macroeconómica séria no mercado do factor trabalho, e a priori não é possível tirar conclusões dos impactos que tem no sistema económico, antes de se fazer um estudo das várias inter e intrarelacões dentro do mercado de trabalho. Daí a necessidade de análise dos impactos económicos, as vantagens e desvantagens de cada modelo antes de embarcar nele.

3.3.1. Sistema combinado de taxa única e por categorias

Este sistema pressupõe o estabelecimento de um salário mínimo único nacional e por categorias, aplicado em todas as regiões e sectores de economia do país. Ele é difícil de negociar devido as disparidades sectoriais mas é fácil de disseminar e monitorar por constituir uma única taxa aplicada para todo país e para todos os sectores da economia. Ao se aplicar este critério de fixação de salário mínimo, pressupõe-se que o factor trabalho e os níveis de desenvolvimento sejam semelhantes em todas as regiões do país, e também haja semelhança no desempenho de vários sectores da economia, mas o que se verifica, na verdade, em países em vias de desenvolvimento, é que há grandes assimetrias regionais e sectoriais no que concerne aos níveis de desenvolvimento económico.

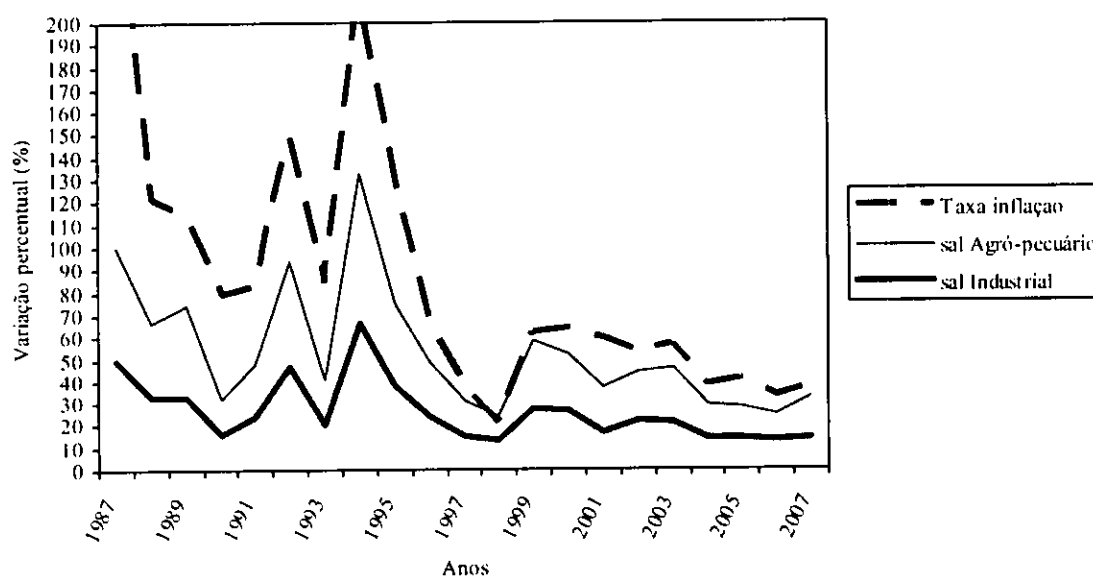
Não obstante, a aplicação do sistema combinado nos países em vias de desenvolvimento, tem sido prejudicial para os trabalhadores dos sectores e regiões mais produtivos, o que significa mesmo aumentando o nível de produtividade, serão abrangidos com o mínimo de valor a ser remunerado, não dando mais incentivos a estes sectores mais produtivos a prática de salários altos, beneficiando

aos sectores menos produtivos quando este é fixado num nível baixo propiciando a capacidade de pagamento destes sectores.

3.3.1.1.O impacto do salário mínimo em relação a inflação (sistema combinado)

É sabido que a inflação sempre tem uma relação negativa com o poder aquisitivo, visto que . quanto maior for a inflação, menor é o poder de compra do consumidor, por isso ao se determinar o salário mínimo, procura-se sempre que possível acomodar a inflação(Ehrenberg & Smith, 2000:91).

Grafico nº 4-Variação das Taxas de salario Industrial, Agró-pecuário e da inflação (1987-2007)



Fonte: MITRA-CCT (actas anuais), INE-Boletim estatístico (2007)

O gráfico nº 4 faz uma comparação do crescimento do salário mínimo das duas categorias em relação à taxa da inflação. Antes do período da liberalização, a taxa de inflação era extremamente alta que oscilava em 175 pontos percentuais em comparação com o crescimento do salário mínimo na ordem dos 50.0 pontos percentuais. Nesta altura, a alta taxa de inflação coincide com o período de transição de uma economia centralmente planificada em que podia se constatar uma inflação reprimida devido aos mecanismo de fixação de salários e de preços de bens e serviços obedecendo os princípios de abastecimento das necessidades básicas de uma família de 5 pessoas, o que já não

Análise crítica da fixação de salário mínimo em Moçambique

acontece com a liberalização do mercado. O salário mínimo atinge o seu auge nos últimos 20 anos em 1994, onde a cifra foi de 45.9 e 46.4 pontos percentuais para a indústria e agró-pecuária acompanhada com uma inflação de 79 porcentos.

Quadro nº 4-Evolução do salário mínimo agro-pecuário e de operário (1987-2007)

Ano	SMAP(MT)	SMO(MT)	VSMAP(%)	VSMO(%)	DSMAP/O	TI (%)
1 Janeiro de 1987	3	5	-	-	2	
1 Junho 1987	4.5	7.5	50	50	3	175
1 Abril 1988	9	12.8	100	70.7	3.8	61
1 Outubro 1988	12	17	33.33	32.8	5	55
1 Abril 1989	17	22.5	41.67	32.4	5.5	40
1 Janeiro 1990	19.7	26.1	15.88	16	6.4	47
1 Janeiro 1991	24.31	32.18	23.4	23.3	7.87	42
1 Dezembro 1991	30	40	23.41	24.3	10	35
1 Outubro 1992	44.1	58.8	47	47	14.7	55
1 Agosto 1993	53	70.6	20.18	20.1	17.6	44
1 Junho 1994	88	117.5	66.04	66.4	29.5	79
27 Fevereiro 1995	105.6	158.65	20	35	53.05	63
1 Outubro 1995	145.2	218.65	37.5	37.8	73.45	55
1 Julho 1996	181	271.13	24.66	24	90.13	17
1 Abril 1997	209.96	311.8	16	15	101.84	6
1 Abril 1998	230.87	353.89	9.96	13.5	123.02	-2
1 Maio 1999	303.75	450	31.57	27.2	146.25	3
1 Julho 2000	382.73	568.98	26	26.4	186.25	11
1 Abril 2001	459.27	665.71	20	17	206.44	22
1 Abril 2002	560.31	812.16	22	22	251.85	9
1 Abril 2003	700.37	982.72	25	21	282.35	11
1 Abril 2004	805.44	1,120.30	15	14	314.86	9
1 Abril 2005	918.21	1,277.14	14	14	358.93	13
1 Abril 2006	1,023.80	1,443.17	11.5	13	419.37	8
1 Abril 2007	1126.50	1,645.21	10.03	14	518.71	4

Fonte:MITRAB-CCT (actas anuais), INE (2007), Banco de Moçambique (2006) e Low *et al* (2002:10); Castel Branco,2004:41

Legenda

SMAP- Salário mínimo Agró-pecuario

SMO- Salário Mínimo Operário

VSMAP- variação Salário Agro-pecuário

VSMO- variação Salário do operário

DSMAP/O- Diferença entre o salário mínimo(Agropecuario -Operario)

TI- Taxa de inflação

Os níveis de taxas salariais vem decrescendo a escala apesar dos valores nominais absolutos estarem a crescerem, a partir de 1991 deixou de existir a diferenciação entre o operário e o empregado passando a diferenciar-se as categorias agropecuárias, indústria e serviços.

A inflação é uma das variáveis defendida pelo sindicato nas negociações e usada como a batalha fucral para recuperação do poder de compra. Porém, quando comparado o salário mínimo e a inflação segundo o quadro nº 3, pode-se notar que há uma oscilação, por vezes com uma taxa situada nos dois dígitos, apesar que antes da introdução do Programa de Reabilitação Económica a inflação situava-se em três dígitos, actualmente o Governo procura conter a inflação em um dígito. No ano de 1999, por exemplo a taxa de inflação situou-se em 5.0 pontos percentuais e os salário mínimo cresceu em 13.7 e 21.6 pontos percentuais o que teoricamente significaria uma melhorias do nível de vida mas na prática depois da fixação houve agravamento dos preços por razões especulativas por parte dos agentes económicos, porque o Governo não pode conter os preços do mercado de produto numa situação de liberalização económica. Em contrapartida, em 2000, a taxa de inflação situou-se em 8 pontos percentuais e a taxa de crescimento do salário mínimo situou-se em 0.7 e 5.6 pontos percentuais para a indústria e agró-pecuário respectivamente logo verifica-se que não foi repost o poder de compra do trabalhador na totalidade mas sim aconteceu duma forma parcial para o sector agro-pecuário, e duma forma insignificante para o sector industrial.

Em relação à inflação, o que acontece muitas vezes, é que, enquanto se faz a concertação social para aprovação de uma nova taxa salarial mínima, o preço dos combustíveis sobe e, conseqüentemente, porque não existe alternativas ou substituto perfeito para este bem e sendo fundamental para o sistema económico em particular a distribuição por conseguinte, os preços dos produtos aumentam e retira-se o poder de compra dos produtos, fazendo com que o ajustamento do salário mínimo não seja notório ou que não se sinta a sua atribuição em relação a distribuição da renda.

Conforme se pode notar, o ajustamento de Abril de 2004 foi de -10 e -7 pontos percentuais para o sector industrial e agrópecuário respectivamente, enquanto que os combustíveis evoluíram em 9.19 e 7.04 pontos percentuais para a gasolina e o diesel. Para o ano de Abril de 2005, os salários evoluíram em -1 e -0.09 pontos percentuais e os combustíveis na ordem de 18.14 e 10.71 pontos percentuais a

Análise crítica da fixação de salário mínimo em Moçambique

gasolina e diesel. Para o ano de 2006, a evolução dos os salários foi na ordem -1 e 0 pontos percentuais para o Industrial e agrópeuário e em contrapartida, os combustíveis evoluíram em 14.82 e 10.62 pontos percentuais para a gasolina e diesel.

Quadro nº 5 – Taxas de variação de Gasolina e Diesel (2003-2007)

Mês	Gasolina	Diesel	Variação			
	MTn	MTn	Gasolina	P.P	Diesel	P.P
Abril-03	12.59	10.94	-4.98	16.51	8.53	-9.52
Mai-03	13.95	10.85	10.80	15.78	7.64	-0.89
Abril-04	17.22	13.87	9.19	9.19	37.60	7.04
Mai-04	17.72	14.15	2.90	-6.29	40.38	2.78
Abril-05	16.54	14.98	18.14	18.14	48.61	10.71
Mai-05	19.68	17.82	18.98	0.84	76.79	28.17
Abril-06	25	22.56	4.82	14.82	123.81	10.62
Mai-06	27.73	26.22	10.92	6.10	160.12	36.31
Abril-07	27.92	24.12	4.02	4.02	139.29	0.99
Mai-07	28.86	25.60	3.37	-0.66	153.97	14.68

Fonte: Ministério de Energia (2008)

Para Cunhete-Ministério de Energia (em entrevista) argumenta que as diferenças dos preços dos combustíveis se deve ao facto de:

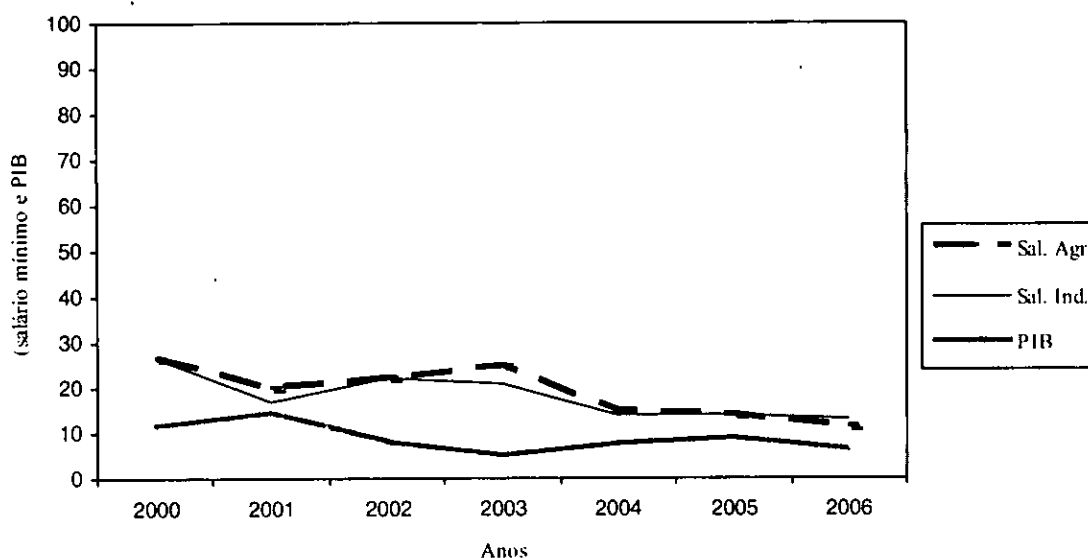
O custo de produto importado e colocado nas terminais de distribuição de Maputo, Beira e Nacala serem diferentes de outras regiões do país porque é adicionado o diferencial de transporte, as margens do retalhista e também as imposições fiscais em vigor. Por sua vez a venda ao público são incluídas as compensações para transportes nos termo do artigo 56 do decreto nº 63/2006 de 26 de Dezembro, ainda sobre o mesmo decreto no artigo 58, adiciona-se as margens dos operadores.

Segundo o artigo 63 do decreto 63/2006, há revisão das margens dos operadores mensalmente. Isto concorre para deflacionar cada vez mais o poder de compra do assalariado, porque os combustíveis é um dos produtos essenciais para o transporte de bens.

3.3.1.2. O impacto do salário mínimo no PIB (sistema combinado)

Sabido que o preço do petróleo a nível internacional está em alta, nas economias dependentes da importação do petróleo como Moçambique, segundo o quadro acima mesmo que tenham altas taxas do PIB, não se cria um impacto desejável porque o poder de compra logo é coroido para economias que não subsidiam os combustiveis porque todos custos são imputados aos consumidores.

Gráfico n.º 5-Evolução do salário mínimo e do PIB (2000-2006)



Fonte: Dados do INE (2007), MITRAB-DNPET (2006)

A evolução do salário mínimo está implicitamente ligado ao crescimento do PIB, mas o que se pode deprender no gráfico n.º 4, a taxa de crescimento do salário sempre esteve acima da taxa de crescimento do PIB, mas o que se tem verificado é que o poder de compra deste salário é incompatível com o custo de vida, isto é, está muito aquém das necessidades básicas que são estimadas em 4.000,00MT contra 1645.21MT e 1444MT para a indústria e agropecuária em Abril 2007. No entanto, há um esforço de encontrar uma solução via fórmula para o cálculo do salário mínimo. A luz do memorando de entendimento dos parceiros sociais (governo, empregadores e sindicatos), de 29 de maio de 2002, introduziu-se uma fórmula (Castelo Branco,2004:39), abaixo descrita:

$$TR = [(1 + T1)(1 + T2) - 1] \pm \Delta X,$$

Onde:

TR = Taxa de reajustamento;

T1 = Taxa da produtividade de trabalho ou, 50% da taxa de crescimento do PIB;

T2 = Taxa de inflação média anual e;

ΔX = Factor de negociação

Esta fórmula pressupunha uma avaliação da produtividade, a inflação acumulada e outra parte teria-se o factor negocial mas esta não chegou a ser aplicada a pedido do sindicato segundo Mazoio da OTM-CS (em entrevista), devido ao critério de medição do PIB, que varia de região para região, de sector para sector e também pode ter influência dos mega projectos como o caso da MOZAL, Hidroeléctrica de Cahora-Bassa, SASOL, o que isto provoca uma viciação da taxa real do crescimento do PIB em comparação com as PME'S. Para Pery do MPD (em entrevista), a fórmula acima, dava ganhos há uns e penalizava outros, para de que na ausência dos indicadores da produtividade por parte do INE, usava-se o PIB que se encontra disponível na instituição responsável pelas Estatísticas.

Quadro nº 6-Variação do Salário mínimo e o PIB (2000-2006)

anos	Salário mínimo				PIB		Variação do PIB	
	Agrário	variação (%)	Ind. E Serv.	variação (%)	Volume (10 ³)	Preço (10 ³)	Volume (%)	Preço (%)
2000	382.73	26.00	568.98	26.4	77724	57078	1.5	11.5
2001	459.27	20.00	665.71	17.0	87774	75145	12.3	14.5
2002	560.31	22.00	812.16	22.0	94576	90897	9.2	7.9
2003	700.37	25.00	982.72	21.0	100342	100342	6.5	4.8
2004	805.44	15.00	1120.3	14.0	84041	116288	7.9	7.5
2005	918.21	14.00	1277.14	14.0	118172	137693	8.4	8.8
2006	1023.8	11.50	1443.16	13.0	127530	157531	8	6

Fonte : MITRAB-CCT (actas anuais), Boletim estatístico do INE (2007)

O crescimento do salário mínimo não tem sido acompanhado com crescimento do PIB, segundo o quadro n.º5, se observar, nota-se que as taxas de crescimento do salário mínimo estão muito acima e por vezes muito abaixo das taxas de crescimento do PIB. Por exemplo em 2002, o salário mínimo decresceu em 6.0 e 9.4 pontos percentuais para a categoria agropecuária tanto como para a industrial e serviço respectivamente, mas não espelha o crescimento do PIB em relação ao volume de produção que foi na ordem de 10.8 pontos percentuais. Ainda um outro contraste que se pode notar, trata-se do ano de 2002, quando o salário mínimo agrário e industrial cresceu em 2.0 e 5.0 pontos percentuais respectivamente, enquanto que o PIB teve uma variação negativa em 3.0 pontos percentuais. Com base nos mesmo argumentos, nota-se que em 2004 o salário mínimo decresce em 10 e 7 pontos percentuais para o sector agrário e industrial respectivamente, enquanto que o PIB cresceu em 1.4 pontos percentuais. Em face disso, se o critério de fixação do salário mínimo depende do PIB nas duas categorias pode concluir-se que há grandes arbitrariedades em relação ao uso destas duas variáveis, o que pode significar no caso de um decréscimo das taxas do PIB como consequência devia se reduzir a taxa salarial ajustando a outras grandezas do processo negocial tal como a inflação.

A fixação de salário mínimo no sistema combinado em Moçambique teve muitas arbitrariedades do ponto de vista económico conforme pode-se observar no quadro nº 5, por exemplo: Para 2004, a taxa do salário mínimo decresceu em 10 e 7 pontos percentuais para o sector agrário e industrial respectivamente e, em contrapartida, o PIB teve uma taxa positiva do crescimento, que se fixou em 1.4 pontos percentuais em relação ao volume de produção.

Concluindo, a fixação do salário mínimo tem observado mais a parte política do que a parte económica que seria a ideal. A fórmula, mesmo que fosse aplicada, teria alguma viciação em relação ao IPC, porque tinha que agregar a média acumulada das regiões, e esta tem grandes disparidades, mesmo o IPC que referencia uma região do país pode não espelhar as sub-regiões a elas congregada. Os parceiros sociais da comissão consultiva de trabalho preferiam trabalhar com a inflação para recuperar o poder de compra do ano anterior.

O salário mínimo no sector agrário sempre esteve abaixo do sector industrial, o que compromete o objectivo de melhoramento da renda dos pobres, visto que este sector alberga mais de metade da

população de baixa renda, sendo que a maior parte da população está no sector primário que corresponde a 78.8% (IFTRAB,2006) e o ramo da agricultura é a actividade que vincula com mais número da população que corresponde a 37% do total(Ibidem,2006). Partindo do princípio que a constituição da República de Moçambique defende que a agricultura é base de desenvolvimento do país, sabendo que os preços relativos entre a agricultura e a indústria são desfavoráveis à agricultura o que não estimulam os investidores do sector agrário a remunerar mais ao factor trabalho.

3.3.1.3.O impacto do salário mínimo no emprego em Moçambique (sistema combinado)

A fixação do salário mínimo em Moçambique não tem verificado um grande impacto no emprego, visto que é difícil estimar o impacto em relação ao emprego devido à alta taxa de desemprego que assola o país, conforme se pode observar no quadro abaixo, em que o nível de desemprego é alto, se se comparar com nível de ofertas recebidas das firmas. Há muita mão de obra com poucas oportunidades e/ou ofertas de emprego.

Quadro 7 - Desemprego registado por província, 2000 – 2006

Província	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	109,254	122,398	124,121	130,405	140,040	146,787	160,922
Variação	11.7	13.1	13.3	14.0	15.0	15.7	17.2
Niassa	4,808	4,910	4,448	4,673	4,816	4,880	4,945
Cabo Delgado	8,231	9,156	9,549	9,952	10,489	10,970	11,257
Nampula	20,085	25,177	30,023	30,703	35,402	39,171	44,738
Zambézia	13,582	13,544	8,510	9,270	9,287	9,388	13,216
Tete	6,683	6,883	7,113	7,519	7,770	7,781	8,196
Manica	7,684	8,402	9,594	10,064	10,517	11,136	11,599
Sofala	21,398	24,488	23,744	24,271	24,065	24,466	28,165
Inhambane	9,399	10,308	7,286	6,511	7,749	8,543	8,960
Gaza	64	612	2,369	2,557	2,960	3,228	3,295
Maputo Província	11,025	12,116	14,280	16,865	18,216	18,087	16,154
Maputo Cidade	6,295	6,802	7,205	8,020	8,769	9,137	10,397

Fonte: MITRAB-DNPET (2007)

A fixação do salário mínimo pode ser uma política que desincentiva a expansão de investimentos que seria um meio para absorver estes tantos recursos ociosos de que o país dispõe que ronda em 17.2% (MITRAB-DNPET,2006).

Como se pode verificar no quadro nº 6, há um grande fosso entre a população activa disposta a vender a sua força de trabalho e as ofertas recebidas, conjugado com o baixo nível de escolaridade, uma vez que em Moçambique o índice de analfabetismo situa-se em cifras muito altas: por exemplo no período 2004/5 a taxa situou-se em 54.8% (IFTRAB,2006), o que concorre para o baixo nível de empregabilidade ou de capacidade de criação de novos postos de trabalho.

Conforme se pode observar no quadro abaixo as ofertas e colocações efectuadas, estão aquém do universo populacional disponível para trabalhar. A magnitude do desemprego está muito acima, onde as ofertas recebidas e nem as colocações efectuadas não chegam a cobrir nem a metade das reais capacidade de trabalho.

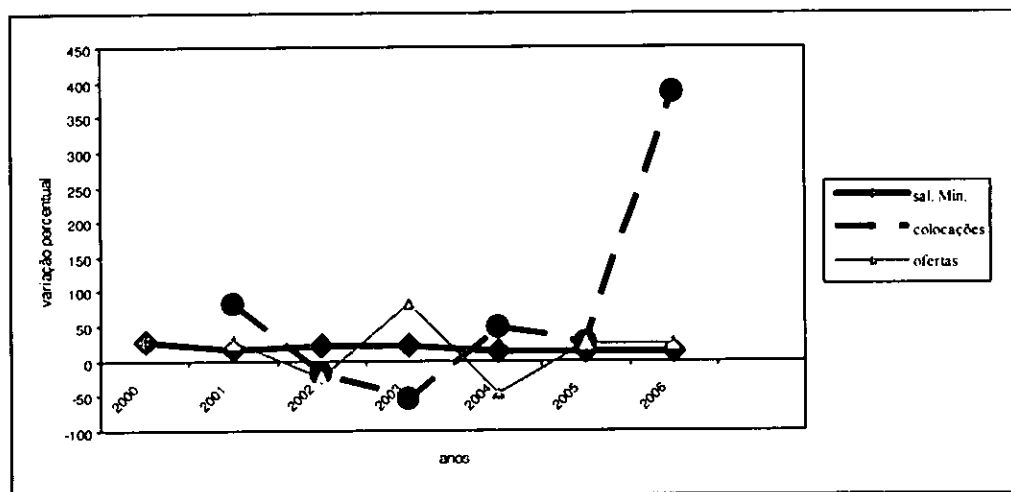
Quadro nº 8-Salário mínimo e o emprego (2000-2006)

Anos	Salário mínimo				Emprego		Variação do emprego	
	Agrario	variação (%)	Ind. Serv.	E variação (%)	colocações	Ofertas recebidas	variação (%)	variação (%)
2000	382.73	26.00	568.98	26.4	2312	3769	-	-
2001	459.27	20.00	665.71	17.0	4220	4852	82.52595	28.7344
2002	560.31	22.00	812.16	22.0	3518	3779	-16.6351	-22.115
2003	700.37	25.00	982.72	21.0	1607	6857	-54.3206	81.4501
2004	805.44	15.00	1120.3	14.0	2359	3788	46.79527	-44.757
2005	918.21	14.00	1277.14	14.0	2918	4688	23.69648	23.7592
2006	1023.8	11.50	1443.16	13.0	14133	5810	384.3386	23.9334

Fonte: MITRAB-DNPET(2006)

Se puder fazer uma comparação do nível do salário, colocações e ofertas recebidas de trabalho no período compreendido entre 2000-2006, não haverá um meio termo para efectuar uma comparação fiável, porque se notar, o salário mínimo não teve alguma influência em relação ao nível de oferta. No ano de 2001, por exemplo, a taxa salarial foi de 17 porcentos quando comparado com o ano anterior de 2000, e em contrapartida, as colocação e foram de 82.5 porcentos, também em relação ao ano precedente. Mais adiante, o ano de 2003, a taxa salarial cresceu em 21 porcentos em relação ao ano de 2002, o que não se verificou com as colocações porque estas situaram-se abaixo com um crescimento negativo de 54.3 porcentos, como pode ser ilustrado no quadro acima.

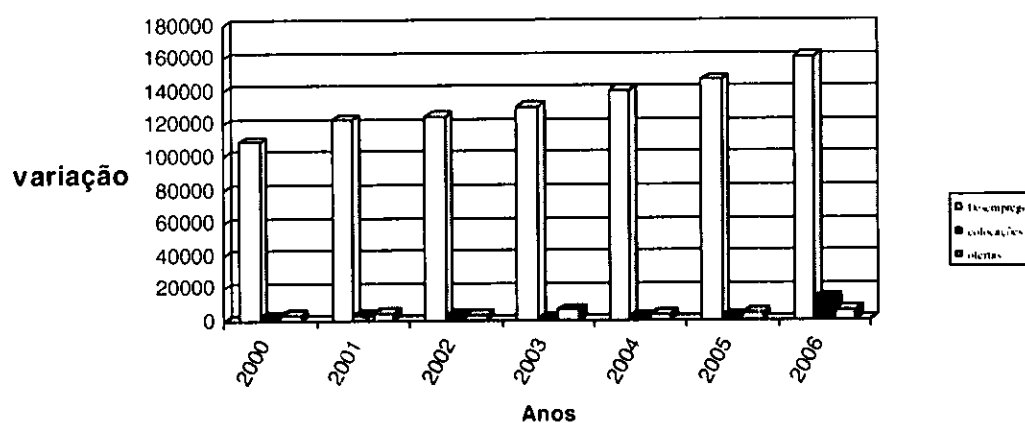
Gráfico nº 6 -Salário mínimo, colocações e ofertas de emprego recebidas das firmas (2000-2006)



Fonte: MITRAB-DNPET(Boletim estatístico de 2002 e 2006)

Segundo os dados recolhidos na DNPET - Ministério do Trabalho pode se verificar no gráfico acima, que a evolução do salário mínimo corrente tem observado uma redução percentual quando compara o período de 2000 à 2006, e em contrapartida as colocações aumentaram, enquanto que as ofertas recebidas se mantiveram estáticas em 23 pontos percentuais.

Gráfico nº 7-Desemprego, colocações e ofertas recebidas (2000-2006)



Fonte: MITRAB-DNPET(Boletim estatístico de 2002 e 2006)

O gráfico acima, mostra a grande disparidade entre as variações do desemprego versus as colocações e as ofertas recebidas, mostram que só com políticas viradas para a redução do desemprego clarificadas é que se pode minimizar esta grande diferença, não só a necessidade de incutir na sociedade a criatividade, inovações tecnológicas.

Concluindo a análise no concerne ao emprego, o estudo nota uma grande incompatibilidade entre a influência do salário mínimo em relação ao emprego em Moçambique, apesar de não descartar a hipótese de que existe uma influência mas que não se pode fazer com os dados disponíveis, devido à não inclusão de muitos outros factos não registados como por exemplo o nível de informalidade no emprego, que é maior, visto que muitas firmas contratam os seus trabalhadores a margem das instituições vocacionadas para o efeito.

3.3.1.4. Vantagens da fixação do salário mínimo em Moçambique (sistema combinado)

Em moçambique não existe discriminação do salário com base no género. A fixação do salário mínimo taxa única e por categoria dá uma protecção ao trabalhador em relação ao mínimo que deve auferir e atinge a mão de obra sindicalizada, não sindicalizada e a não qualificada do mercado de trabalho. Este sistema protege aos trabalhadores, que não estejam sindicalizados e que estejam no sector formal, para que não sejam discriminados do mínimo salarial a ser remunerado, mesmo que não participe nas negociações tripartidas como por exemplo a função pública. Para além do enunciado acima este sistema tinha como pressuposto político o alicerçar da unidade nacional que tinha em vista a igualdade dos salários em todo território nacional sem disparidades de regiões ou sectores de actividades.

O sistema de fixação e reajuste do salário mínimo via Taxa única e por categoria tem como vantagem a fácil disseminação, isto é facilidade de divulgação. É fácil de fiscalizar porque é único para todas as actividades económicas independentemente da região. A Mesa negocial é restrita porque necessita de poucos membros para a sua composição, o que faz com que não se reclame a falta de quadro com o capacidade negocial, mesmo os custos administrativos eram menos onerosos.

3.3.1.5. Desvantagem da fixação do salário mínimo em Moçambique (sistema combinado)

O salário mínimo único tem a desvantagem de ser difícil de estabelecer porque o nível de desenvolvimento, o custo de vida e a produtividade da força de trabalho variam de região para região, tornando difícil fixar um único salário mínimo para todas as regiões. O conhecimento sobre a disponibilidade da força de trabalho e de oportunidade de emprego é irregular. Por causa desta assimetria de informação, é difícil determinar um salário de equilíbrio para um país com várias adversidades de desenvolvimento económico. Adoptar um salário mínimo bastante alto pode estimular a inflação de procura no país, devido a uma oferta menor de bens e serviços acompanhado de geração de um desemprego massivo, por causa da substituição do factor trabalho pelo capital.

Os constantes reajustes salariais não constituem a solução para os problemas do poder de compra ou de alívio a pobreza absoluta. No entanto, o aumento do salário mínimo não tem surtido efeito porque sempre é acompanhado da subida generalizada dos preços dos bens e serviços. A ineficiência produtiva das PME'S em Moçambique faz com que um reajuste do salário mínimo seja acompanhado de subida dos preços, porque estas constituem a base de fornecimento dos produtos básicos na economia, que são as mesmas que pagam o salário mínimo. Para minimizarem a situação, sempre que se faça reajuste, deve-se também reajustar os preços dos produtos.

Por um lado as firmas menos produtivas e as localizadas em regiões menos produtivas, isto é, com menores vantagens comparativas, sentindo o custo de salário por ter sido fixado a níveis elevados que não observam o estágio de desenvolvimento, optam pela redução de trabalhadores, aumentando o nível de desemprego, engrossando as fileiras do sector informal do trabalho. Por outro lado, pode ser um desincentivo ao investimento privado porque o factor trabalho é caro, então preferir um investimento com tecnologia intensiva em capital.

Se estiver acima das suas capacidades, as empresas menos produtivas podem ir a falência, quando o custo marginal estiver abaixo da receita marginal, uma vez visto o custo de salários é uma variável integral nos custos totais da firma.

As firmas com uma estrutura de controle de produtividade podem prejudicar os seus trabalhadores remunerando-os abaixo da sua produtividade, o que socialmente não se pode aceitar, mas como a

legislação dá uma oportunidade de praticar um salário mínimo abaixo do seu nível de produtividade do sector, acabam aderindo mas por questão de solidariedade com as outras firmas menos produtivas. Segundo Moisés do MITRAB-CCT (em entrevista), este modelo engendrava maior desemprego, não incentiva a dinâmica de maior produtividade.

3º período de 2008 em diante

Neste período, o país procura adaptar as políticas salariais a conjuntura económica, procurando soluções na formulação dos mecanismos de fixação e reajuste do salário mínimo, visto que o Governo com este sistema de fixação por sector de actividade tem como objectivos desenvolver a economia, o bom ambiente de negócios, de investimento e sustentabilidade empresarial necessária, sem perder de vista a necessidade de protecção do trabalhador e do empregador (Ministério do Trabalho, 2007:6).

3.3.2. Sistema de Salário Mínimo por sector de actividade

Antes de debruçar sobre sistema de fixação do salário mínimo por sectores de actividades em Moçambique, primeiro far-se-á a classificação dos sectores de actividades segundo a nomenclatura do INE e depois abordar-se-á a fixação do salário por sectores de actividades (INE, 2007).

Para Moisés do MITRAB-CCT (em entrevista) afirma que a fixação do salário mínimo por sector de actividade em Moçambique surge de um estudo encomendado que conclui que o modelo de taxa única e por categorias penalizava algumas firmas e já não era ideal e nem era justo para actual conjuntura económica, havia necessidade de diferenciação de fixação e reajuste do salário mínimo por sectores de actividades.

3.3.2.1. Sectores de actividades em Moçambique

Sector de actividade designa-se ao ramo ou secção de actividade pública ou privada como também, a um conjunto de empresas que se dedicam à produção de bens ou serviços similares ou correlacionados.

Análise crítica da fixação de salário mínimo em Moçambique

Nomenclatura das actividades, classificador das actividades económicas em função do tipo de bens ou serviços produzidos, ou segundo o tipo de insumos utilizados na produção ou ainda a técnica de produção empregada.

Quadro nº 9- Classificação das actividades económicas em Moçambique

Sector	Ramo de actividade
Sector 1	Agricultura, pecuária, caça e Silvicultura
Sector 2	Pescas
Sector 3	Industria de extracção mineral
Sector 4	Industria transformadora
Sector 5	Industria de produção e de distribuição de electricidade, gás e água.
Sector 6	Construção
Sector 7	Actividades dos serviços não financeiros
Sector 8	Actividades financeira
Sector 9	Administração pública, defesa e segurança

Fonte: MITRAB-CCT(2007), Diploma Ministerial nº161/2007 de 31 de Dezembro

Segundo o quadro acima, do primeiro sector até o oitavo faz parte do sector privado, onde predominará a negociação bilateral entre o empregador e o sindicato, mas dentro de cada sector terá sub-sectores, por exemplo na Pesca:

-Existe a pesca artesanal, a pesca semi-industrial e a pesca industrial, logo este terão que discutir qual será o salário a praticar para este sector com estas diversidades de classificação.

Há outro caso de Calamidades Naturais tais como: Ciclones, Cheias, Estiagem que são factores naturais que influi na baixa rentabilidade do sector agrário que é um dos principais fornecedor dos *inputs* dentro da produção, para isto há necessidade de concertação por sector e por região afectada, isto porque nem sempre afecta todas regiões do país.

Para Moisés do MITRAB-CCT (em entrevista) afirma que caberá ao Estado fixar o salário mínimo a vigorar nono sector e será diferente dos outros sectores de actividades porque para as firmas basear-se-ao na produtividade mas para o Estado irá basear-se nas receitas que provém dos impostos e dotações de parceiros internacional por isso não poderá-se discutir a produtividade mas a capacidade financeira. Havendo um cabimento orçamental fixar-se-a até onde a capacidade financeira do Estado pode suportar.

3.3.2.2. Sistema de salário mínimo por sector de actividade em Moçambique

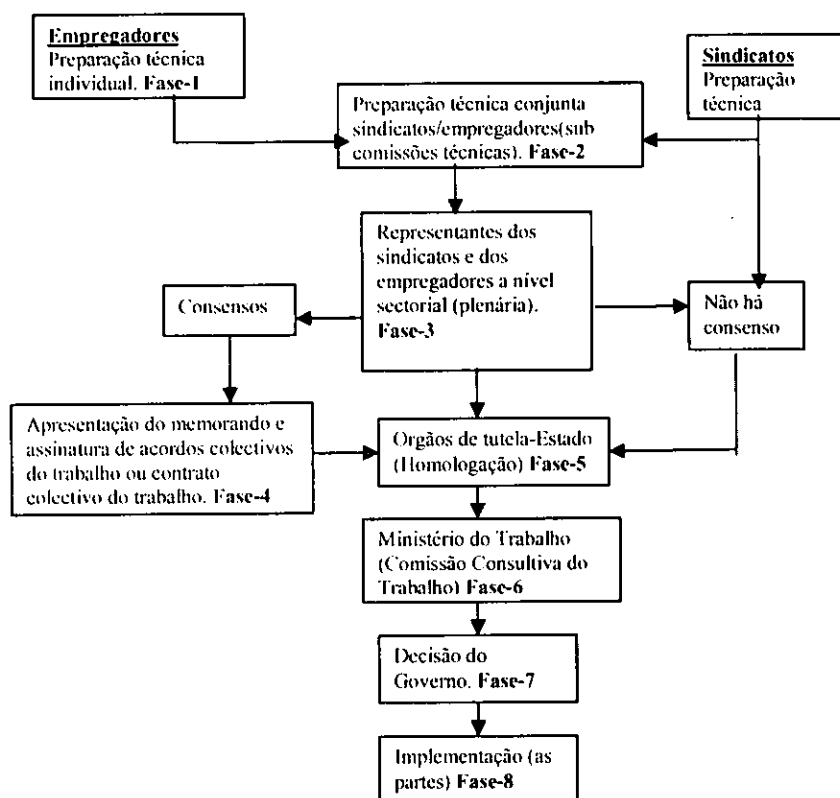
Segundo a CCT, a negociação do salário mínimo neste contexto de sectores de actividades, é negociada entre o empregador e o representante do sindicato com a presença de um observador indicado pelo Governo para presenciar e aproximar as partes em caso de não entendimento, no caso de impasse, segundo Pery do MPD(em entrevista, vide no anexo), caberá ao conselho de Ministro a deliberação com o parecer do Ministério do Trabalho.

No entanto, para o Pery, o Governo não será neutro, porque terá sempre a missão de fornecer os dados que vão sendo usados nas negociações através de INE, como do MPD no caso do Plano Economico e Social do Governo. Para a Função Pública, devido a ausência do sindicato do sector, caberá ao Governo fixar o salário mínimo, obdecendo ao organograma abaixo, que compreende as várias fases até à deliberação final por parte do governo e posterior implementação.

Para Manjate do MITRAB-CCT (em entrevista), assumi que este sistema que começa a vigorar em 2008 será bilateral, e caberá ao Governo através do Ministério do Trabalho junto com os órgãos que tutelam cada um dos sectores a função de: Orientar, controlar, conciliar, mediar e garantir a realização de todo o processo negocial.

A negociação bilateral será desenvolvida em conformidade com a trajetória definida no organograma que a seguir se apresenta:

Organograma da fixação do salário mínimo por sectores de actividades



Fonte: MITRAB-CCT (2007)

A alteração da fixação do salário mínimo do sistema combinado de uma taxa única conjugado por categorias para o sectorial, implica a mudança do sistema centralizado de reajuste salarial, para o mecanismo das necessidades de decisões sectoriais, tendendo a descentralizar as negociações salariais, estudar novas formas de remuneração, como a participação nos lucros, procurando converter a situação de salário mínimo como uma questão técnica e reservada a especialistas das áreas. As adaptações salariais têm de ser determinadas pela soma de inflação e da produtividade dentro do sector de actividade, e não de uma economia no seu todo.

A determinação do salário mínimo por sector de actividade pressupõe que as áreas respectivas fixem o salário com base no seu nível de produção, clarifique os sectores de actividades e que não sejam bastante alargadas as classificações das ocupações, de modo a não se correr o risco de ter uma

imensidão de taxas de salários mínimos, à medida que algumas actividades vão emergindo no mercado de trabalho como resultado de novas formas de oportunidades de actividades económicas.

Este sistema protege os sectores menos produtivos evitando que estes não incorram em mínimos altos em relação ao seu nível de produção, beneficiando aos trabalhadores de sectores mais produtivos, isto é, estimulando a competitividade na produção e rentabilidade das empresas.

Segundo Pery do MPD (em entrevista, vide anexo) para o Estado, ao se planificar o orçamento do Estado, existe uma reserva para o reajuste do salário mínimo até um certo nível, quando não houver cobertura, propõe-se a Assembleia da República o reforço da rubrica de salários e remunerações, para compensar a taxa de reajuste que estiver acima das despesas fixadas no Orçamento.

3.3.2.3. Vantagens da fixação do salário mínimo por sector de actividade

As empresas com mais capacidade financeira fixam salários mínimos melhores, reflectindo seu nível de produtividade, este feito reduz as possibilidades das empresas declararem falências e, conseqüentemente engrossam o exército dos desempregados.

O salário mínimo por sector de actividade aproxima mais os defensores dos direitos dos trabalhadores aos os gestores de empresas, desenvolve mais abertura do diálogo para realidade concreta de cada sector. Para Langa da OTM-CS (em entrevista), os sectores organizados terão mais possibilidade de discutir dados concretos e problemas concretos do respectivo sector e só assim vão estimular a competitividade e conseqüente o crescimento e desenvolvimento económico do país.

É mais fácil em grupos micros discutir os problemas e procurar encontrar as soluções quando retratam ao mesmo sector homogéneo do que na situação anterior em que o formato era heterogéneo e cada sector com suas realidades específicas.

Este modelo reajusta e fixam o salário mínimo que a firma do sector pode ter capacidade de pagar através do acompanhamento do desempenho, minimizando o desemprego massivo por causa de despedimento devido aos custos altos que incorrem sobre o factor trabalho. Para este processo de

fixação e reajuste do salário mínimo abre um espaço para uma discussão bipartidário do que tripartidário porque o governo passa a ser um observador no processo, elemento neutro nas negociações, mas com o papel de aproximar as partes caso haja litígios ou grandes antagonismos de posicionamento entre as partes.

Há mais envolvimento, isto é, há mais pessoas que se familiarizam com a realidade da produção do sector, mais abalizados nos objectivos da firma, há conhecimento e partilha do tipo de dificuldades que o sector atravessa e propõem mecanismo para ultrapassar.

Há redução das perdas sociais, resultantes das leis do salário mínimo. No caso de cobertura total, um aumento de salário mínimo cria desemprego, que por sua vez resulta na perda de produção potencial. Havendo uma concertação social por sector reduz-se o nível dessas perdas sociais, partilhando o risco de contratação do factor trabalho entre o empregador e o sindicato.

Moisés MITRA-CCT (em entrevista) afirma que este modelo concorre para a redução do desemprego devido ao critério da taxa única e por categoria que em alguns casos fixava um salário que estivesse acima da capacidade de pagamento de micro e pequenas empresas.

3.3.2.4. Desvantagem da fixação do salário mínimo por sector de actividades em Moçambique

Na era em que se discutia o salário mínimo único era difícil encontrar consenso nos parceiros sociais da comissão tripartida, algumas propostas sem consenso eram enviadas ao Conselho de Ministros para sua deliberação. O modelo de fixação por sectores de actividades aventa-se uma possibilidade de maior dificuldade para encontrar consensos para os nove salários mínimos, há acrescimento de custos pelo o alargamento da equipa negocial o que carece de um acompanhamento de maior número de quadros com capacidade negocial para as várias mesas.

Os sectores menos desenvolvidos, devido as suas vantagens comparativas terão salários mínimos baixos o que não se compadece com o princípio de equidade e do bem estar para todos.

Moçambique com este modelo, cria uma estrutura complexa de negociação, porque em vez de ter uma mesa de negociação com custos administrativos menores passa a deter 9 mesas de negociações o que acarreta mais custos financeiros administrativos para a enorme máquina negociadora. Se o salário mínimo combinado de taxa única e por categoria era difícil de acompanhar a sua aplicação, tanto será difícil fazer acompanhamento de 9 salários de igual número de sectores de actividades.

3.3.2.5. Constrações da fixação do salário mínimo por sector de actividade

Se de princípio adoptou-se o critério de fixar o salário mínimo com base no desempenho para o nono sector para o caso de professores, pessoal da saúde e outros como a forças armadas haverá dificuldades de medir o nível do desempenho para melhorar o seu salário, visto que só se pode fazer reajuste com base na sustentabilidade fiscal, e não na base da sua produção, isto para garantir o equilíbrio orçamental.

Os sindicatos, tem como constração a falta de quadros suficientes com capacidades para discutir com conhecimento os agregados macroeconomicos com o outro parceiro, visto não ter capacidade financeira para reter os profissionais qualificados.

A falta de uma experiência concreta para que seja modelo para embarcar, antever os resultados, perspectivar se o nosso país está em altura, não houve estudos suficientes de especialista em assuntos económicos para dar uma visão de o que será este modelo.

A fixação do salário mínimo por sector de actividades implicará custo para empresas de alguns sectores de actividades situadas nos locais com menor vantagens comparativas e competitivas. Seria ideal fixar o salário mínimo por sector de actividades para empresas cuja a extensão é nacional, porque os problemas que esta teria, seriam compensados por outra região onde tem vantagens, por exemplo a LAM, EDM, CFM e outras, tem a capacidade de aglutinar as suas dificuldades e ter as melhores soluções dos problemas dos afectados. Para o caso de empresas de construção que maior parte delas não tem uma dimensão nacional, vemos que algumas empresas ficam situadas em locais em que a actividade é desenvolvida não com a mesma intensidade que outras regiões, por exemplo uma empresa que é lhe adjudicada obras de construção em Maputo não terá a mesma capacidade de

pagamento com uma empresa que fará o mesmo em Niassa ou em outras regiões das províncias nortenhas devido ao nível de procura dos serviços de construção que a região possui e do próprio estágio de desenvolvimento, apesar de algumas terem vantagens competitivas.

A nível do aparelho do estado, o aumento de salário mínimo na presença de limites de despesas orçamentais implicaria uma compressão dos salários na função pública porque os gastos em salários ou em qualquer outra despesa tem limites.

Há necessidade de melhorar a sistematização da informação em relação às estatísticas do mercado de trabalho, visto que os dados utilizados neste trabalho são resultado das empresas que forneceram as ofertas de emprego ao INEFP, mas existem outros vários mecanismos de contratação no sistema oficial que não entra no registo, e havendo necessidade de se exigir que se faça para melhor controlar a variação do emprego no sector formal.

3.3.2.6. Possíveis impactos económicos da fixação do salário mínimo por sector de actividade em Moçambique

Existem vários impactos que podem provir de uma medida tomada ao nível político, social, económico ou outros. Para o estudo, importa avaliar o impacto económico em relação ao emprego, a renda e as empresas.

3.3.2.6.1. O impacto económico sobre o emprego

A luta do sindicato nacional dos trabalhadores a OTM-CS segundo o secretário da agremiação é por um emprego decente, digno, não vale apenas reduzir o salário mínimo para que mais pessoas sejam empregues em condições não humanas, apesar da tendência ser de reduzir os trabalhadores. Mas este não acontece somente por causa do salário mínimo, há outros factores tais como nova política da empresa que adopta novos objectivos, a mudança de empresa estatal para privada, introdução ou adopção de novas tecnologias e outros. Não se pode assumir um emprego decente ou digno com um salário miserável, e o salário mínimo de Moçambique é um dos mais baixos da região austral da África.

A aplicação de novas tecnologias, segundo Mazoio da OTM-CS (em entrevista, vide o anexo), leva muita massa laboral ao desemprego, isto porque as firmas não querem incorrer em custos de salários, por exemplo na empresa CFM, dos 32 mil trabalhadores que estavam empregues, com introdução de tecnologia de ponta, a empresa reduziu o número de trabalhadores para aproximadamente 6 mil trabalhadores. Este é o efeito da alteração da tecnologia do trabalho intensivo para a tecnologia de capital intensivo, isto é, os CFM investiram em equipamento que possui uma tecnologia moderna e não necessita de muita força de trabalho para o seu manuseamento.

Este mecanismo de fixação e reajuste do salário mínimo por sectores de actividades reduz, ou mesmo minimiza a correlação negativa defendida pelos Neoclássicos, entre o aumento do salário mínimo que tem como consequências a redução do emprego no sector formal. O modelo a adoptar enquadra-se melhor na fixação e reajuste do salário mínimo em Moçambique mediante o nível de produtividade, procurando acomodar todas as implicações nefastas, tanto para as firmas como para os trabalhadores.

Segundo o gráfico nº 7 pode se constatar que o nível de ofertas recebidas é muito baixa e não corresponde à mitigação das altas taxas de desemprego registado, que crescem a um nível muito alto, apesar de não representar a real situação por se tratar de registo oficial em que muitas das pessoas em situação de desemprego não se registam. As razões do não registo tem a ver com a não existência de estímulo em relação aos níveis de indivíduos que se registam e que depois são empregados, o que estimula a abstenção de registos. Para tal seria necessário adequar a estrutura do INEFP, para responder às diversas solicitações dos desempregados, ajudando a sua formação e posterior enquadramento, como também procurar mecanismos de regular as contratações dos trabalhadores nacionais para facilitar o monitoramento do nível do desemprego.

3.3.2.6.2. Impacto económico sobre o rendimento

Os trabalhadores poderão verificar um aumento do rendimento, como resultado do aumento do nível de produtividade devido ao mecanismo de fixação do salário, e sentir-se-ão mais próximos da justiça social, com base na redistribuição dos ganhos advindos do seu maior empenho isto implicará que os trabalhadores que estiverem a produzir mais e melhor terão em contrapartida uma compensação mais

Análise crítica da fixação de salário mínimo em Moçambique

elevada do que no molde de taxa única que só beneficiava a trabalhadores de firmas que tinha um baixo índice de produtividade.

Quadro nº 10 -Evolução do PIB de 2000 à 2006

Quadro nº 1 Descrição	Preços constantes de 2003 (10 ⁶ MT)						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
agricultura, produção animal, caça e silvicultura	19946	22065	24728	26007	2734	29227	31733
Pesca, aquacultura e serviços relacionados	1924	1936	1958	2126	2131	2150	2535
indústrias extractivas	397	440	566	657	1128	1135	1187
Manufatura	9703	13071	14213	16636	18832	19235	20465
electricidade e água	3798	4174	4608	5071	5897	6911	7557
Construção	2952	3149	3489	3826	3559	4029	4759
comércio e serviços de reparação	8419	9886	10338	11024	11804	13232	14414
alojamento, restaurantes e similares	1400	1455	1530	1621	1671	1898	2149
transporte e comunicação	8742	9342	10124	10421	11426	12334	13483
actividades financeiras	2387	2896	3353	3706	4639	6929	7691
actividades imobiliárias, aluguer e serviços prestados a empresas	9925	10425	10501	10614	11240	11386	11511
administração pública, defesa e segurança social obrigatória	3004	3674	3945	4134	4326	4623	5062
Educação	2710	3225	3377	3659	4087	4573	5242
saúde e acção social	1089	1187	1254	1327	1426	1527	1673
outras actividades - serviços colectivos, sociais e pessoais	2107	2249	2324	2380	2437	2495	2555
serviços de intermediação financeira indirectamente medidos	-779	-1400	-1732	-2867	-3296	-3512	-4486
Produto Interno Bruto (PIBpm)	77724	87774	94576	100342	84041	118172	127530

Fonte: INE(2007)

Quadro nº 11 -Variação percentual da evolução do PIB (2000-2006)

Descrição	Variação percentual de volume(%)						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	13.1	10.6	12.1	5.2	5.1	6.9	8.6
Pesca, aquacultura e serviços relacionados	4.8	0.6	1.1	8.6	0.2	0.9	17.9
Indústrias extractivas	59.6	10.8	28.7	16.1	71.6	0.7	4.5
Manufatura	15.1	34.7	8.7	17	13.2	2.1	6.4
Electricidade e água	-8.4	9.9	10.4	10.1	16.3	17.2	9.4
Construção	13	6.7	10.8	9.7	-7	13.2	18.1
Comércio e serviços de reparação	3.2	17.4	4.6	6.6	7.1	12.1	8.9
Alojamento, restaurantes e similares	6.8	4	5.1	6	3	13.6	13.2
Transporte e comunicação	2.6	6.9	8.4	2.9	9.6	7.9	9.3
Actividades financeiras	80.8	21.3	15.8	10.5	25.2	49.3	11
Actividades imobiliárias, aluguer e serviços prestados a empresas	1.3	5	0.7	1.1	5.9	1.3	1.1
Administração pública, defesa e segurança social obrigatória	6.1	22.3	7.4	4.8	4.6	6.9	9.5
Educação	9.7	19	4.7	8.3	11.7	11.9	14.6
Saúde e acção social	11.7	9	5.7	5.8	7.5	7.1	9.6
Outras actividades - serviços colectivos, sociais e pessoais	18.3	6.8	3.3	2.4	2.4	2.4	2.4
Serviços de intermediação financeira indirectamente medidos	83.1	79.7	23.7	65.5	15	6.6	27.7
Produto Interno Bruto (PIBpm)	1.5	12.3	9.2	6.5	7.9	8.4	8

Fonte: INE(2007)

Como pode se observar nos quadros acima o nível de contribuição para PIB varia de sector para sector. Há necessidade de estimular a área que mais produz, e isto vai motivar a competitividade entre os sectores. Como consequência as firmas terão maiores ganhos, o produto da economia irá crescer significativamente perante um aumento de produtividade devido ao empenho do trabalhador. Fará com que a oferta de bens e serviços na economia aumente o nível de vida do trabalhador, melhoria que dever-se-á ao rendimento disponível que será mais alto.

3.3.2.6.3. Impacto económico em relação às empresas

A fixação do salário mínimo por sector de actividade, irá influenciar que as empresas adopte o mecanismo de pagamento por produção, neste sistema há incentivos individuais da perspectiva do trabalhador, o pagamento do trabalhador baseado na sua produção é mais vantajosa porque adopta uma série de objectivos consistente com as do empregador, contudo significa que para além de dar responsabilidade ao trabalhador pela sua meta de produção, acompanhado da manutenção de um nível de controle de qualidade e de compromisso de equipa garantindo o uso adequado do equipamento. Como a meta é melhorar as condições de vida do trabalhador então ele próprio sentirá a necessidade aumentar o nível de produtividade.

É sabido que sempre que se fale do aumento salarial as empresas ficam preocupadas em relação ao custo em que irão incorrer, caso o novo reajuste seja tomado. No sistema combinado de taxa única por categorias não havia oportunidade de praticar salários que fossem de acordo com o nível de sustentabilidade financeira tanto das empresas como da função pública, visto que os salários decretados eram de cumprimento obrigatórios independentemente do nível de produção por causa do uso da média de um todo país, o que dificultava a expansão de investimento de trabalho intensivo por temer custos à suportar durante o período de labor.

O sistema a adoptar é um passo em via de descentralização das discussões e tomadas de decisões para cada realidade sectorial. Dá uma oportunidade de cada sector puder negociar o salário até ao nível de sustentabilidade, isto é, em situação de concorrência perfeita, a receita marginal ser igual ao custo marginal. As empresas podem acomodar os seus benefícios sociais que atribuem aos trabalhadores na mesa de negociação, como também apresentar as dificuldades que o sector enfrenta para que se faça reajuste com uma realidade de cada sector.

4. CONCLUSÃO

O salário mínimo não deve ser visto isoladamente do ponto de vista do poder de compra, mas também do seu grau de cobertura. O desejável é um salário mínimo que cresça e que, ao mesmo tempo, tenha um grau de cobertura cada vez mais elevado. Os salários deviam ser baseados no crescimento real da produção e eficiência produtiva, isto porque maior eficiência e qualidade implica maior margem de vendas.

A fixação do salário mínimo foi sem dúvida um problema económico por resolver em relação ao nível de rendimento que se deve remunerar os trabalhadores não qualificados. A fixação do salário mínimo não é solução para melhoria do rendimento e consequentemente o nível de vida mas sim a eficiência com melhoramento do nível de produtividade.

Cada país tem a sua definição sobre o salário mínimo, e esta definição é que traduz o mecanismo a ser seguido para a sua fixação e reajuste. Alguns países optam por via negocial, outros por regulamentação, isto difere de país para país. Para o caso de Moçambique usa a via regulamentação com parecer da CCT.

Para o caso moçambicano, a fixação do salário mínimo tem como base a protecção do trabalhador, garantindo um mínimo na sua remuneração, mecanismo este que é feito via negociação colectiva na CCT, o salário a que se tem fixado não resolve o problema de custo de vida dos trabalhadores não qualificados, havendo a necessidade de complementar com benefícios sociais como transporte para o local de trabalho, assistência médica, e outros.

A fixação de salário mínimo em Moçambique é político porque não obedece a um mecanismo científico que sirva de base de sustentação do modelo que adoptam em relação as taxas que fixam, visto que não corrige a inflação, até que em alguns casos as taxas salariais são fixadas acima do nível das taxas a de crescimento do PIB. Os níveis de desenvolvimento dos sectores e regiões são diferentes então não se pode colocar a variável produtividade porque esta ainda não é disponível nos dados oficiais.

Quando comparados os sistemas de fixação do salário mínimo em Moçambique, chega-se a seguinte conclusão: O país teve dois estágios económicos, a saber da economia centralmente planificada e de acordo com a qual cabia o Estado a fixação de todos os salários da economia via decreto, e para uma economia liberalizada, os empregadores e sindicatos fixam os salários e o Estado cabe-lhe fixar o salário mínimo via negociação e publicada via decreto do Conselho de Ministros.

O estabelecimento do salário mínimo por critério do sistema combinado da taxa única e por categorias é fácil de disseminar, fiscalizar, mas é irrealista porque não corresponde à realidade económica do país, visto que não há semelhança no desempenho de vários segmentos da economia, não há homogeneidade do factor trabalho entre as regiões.

O mecanismo de fixação de salário mínimo por sectores de actividades, é um modelo que aproxima a realidade do estágio económico em que o país se encontra, só que a sua concepção logo a priori exclui alguns sectores da economia, tais como a segurança privada, e empregados domésticos. Essa concepção não só tem deficiências em relação à empresas que não tenham uma extensão nacional dado que o desenvolvimento entre as regiões se traduzem em grandes assimétrias, algumas firmas podem incorrerem a custos que estejam muito acima ou muito abaixo das suas capacidades de pagamento. Para resolver esta problemática haveria a necessidade de acomodar a negociação sectorial em regiões, o que implicaria a fixação do salário mínimo combinado por sectores de actividades e por regiões e na melhor das hipóteses deixaria o critério de fixação para a unidade mais pequena que é a empresa com os representantes dos trabalhadores e empregadores e para Função pública, através da criação de uma figura que é o sindicato da função pública e o Estado.

5. RECOMENDAÇÕES

Para País, é oportuno fixar e reajustar o salário mínimo via sistema por sector de actividade mas porque o território é extenso com muita assimetrias em termos economicos, vegetação, relevo, calamidades naturais, seria necessário adequar este modelo para acomodar também por regiões.

A fixação do salário não devia ser anual mas sim sempre que for necessário porque ao fixar um periodo de um ano por motivos invocados, há certas circunstâncias em que as firmas podem estar a incorrer em prejuizos é preciso que se negoceie para não ser um fardo pesado, tanto como pode acontecer com os trabalhadores ver o seu poder de compra reduzido e ter necessidade de reajustar, mas a legislação não permite.

Formalização do sindicato da função pública porque o estado ficará sem interlocutor para a negociação do salário mínimo como também exigir outros direitos que os trabalhadores deste sector necessitam.

Recomendaria para os próximos trabalhos de investigação fazer uma análise dos impactos do modelo da fixação do salário mínimo por sectores de actividades em Moçambique.

BIBLIOGRAFIA

- BALTAR, P., KREIN J. D., DOS SANTOS, A., GIMENEZ, D. M., FAGNANI, E., DEDECCA, C.S., POCHMANN, M., Carta social e do Trabalho: Política nacional de valorização do salário mínimo. Publicação quadrimestral do CESIT- Centro de estudos sindicais e de economia do trabalho, São Paulo, 2005
- Boletim estatístico do Banco de Moçambique, Maputo, 15(56): 34; Junho de 2007
- Boletim estatístico do Ministério do Trabalho, Maputo, 2006
- BRANSON, W. H., "Macroeconomic theory and policy" HARPER & ROW, PUBLISHERS, 3ª Edição, New York, 1989
- CACCIAMAL, M. C., "A política do salário mínimo e sua influência na distribuição da renda"- Seminário do salário mínimo e desenvolvimento, Instituto de Economia/UNICAMP, Campinas, Abril de 2005
- CARNEIRO, F. G., COURSEUIL, C. H., "Os impactos do salário mínimo sobre emprego e salários no Brasil: Evidências a partir de dados longitudinais e séries temporais"-Texto para discussão nº 849, Rio de Janeiro, Dezembro de 2001
- Carta social e do trabalho - UNICAMP/CESIT "Política nacional de valorização do salário mínimo" quadrimestral, nº 1 Maio a Agosto de 2005
- CASTEL-BRANCO, C. N., apresentação para a OTM: Estudo sobre o critério de fixação do salário mínimo em Moçambique, Matola, Julho de 2005
- CASTEL-BRANCO, C. N., Estudo sobre o critério de fixação do salário mínimo em Moçambique- Comissão Consultiva de Trabalho, Maputo, 2004
- CASTEL-BRANCO, C. N., VICENTE, C., GUILAZE, N., Apresentação para a Comissão Consultiva de Trabalho: Estudo sobre o critério de fixação do salário mínimo em Moçambique, Maputo, Julho de 2005
- CASTEL-BRANCO, C. N., VICENTE, C., GUILAZE, N., Apresentação para a Comissão consultiva de Trabalho "Estudo sobre o critério de fixação do salário mínimo em Moçambique", Maputo, Julho de 2004
- Comissão Consultiva de Trabalho - Estudo sobre os Critérios de Fixação do Salário Mínimo em Moçambique, 2004

- Construímos o futuro com as nossas mãos “reabilitação económica tarefa de todo o povo”. Janeiro de 1987
- Decreto 4/80 de 10 de Setembro. Boletim da República, série I. Moçambique.1980
- Decreto 39/90 de 28 de Dezembro. Boletim da República, série I. 1990
- Decreto 7/94 de 9 de Março, Boletim da República, 3º suplemento.1994
- Decreto 63/2006 de 26 de Dezembro. Boletim da República, 8º Suplemento.2006
- DEDECCA, C. S., “Directrizes para uma política de valorização do salário mínimo”- Seminário do salário mínimo e desenvolvimento, Instituto de Economia/UNICAMP, Campinas, Abril de 2005
- DORNBUSCH, R., FISHER, S., Tradução de Roberto Luís Troster, “Economia” McGraw-Hill e MAKRON Books do Brasil editora L^{tda}, 5ª Edição, 1991
- DORNBUSCH, R e FISHER, S e STARTZ Macroeconomia 7ª Edição , Lisboa, Makron McGraw-Hill, 1998
- ECO, U., “Como se faz uma tese em ciências Humanas” Editorial Presença, 11ª Edição. Barcarena.2004
- EHRENBERG, R. G., SMITH R. S., “A moderna economia de trabalho-teoria e politica publica. 5ª Edição, São Paulo Makron Books do Brasil Editora Ltda, 2000
- FOGUEL, M., N., “uma avaliação dos efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho no Brasil” texto para discussão nº 564, IPEA- Instituto de pesquisa económica aplicada, Rio de Janeiro, 1998
- FRANK, R. H., “Microeconomia e comportamento”, 3ª Edição. McGraw Hill. Lisboa, 1997
- Instituto Nacional de Estatística “contas nacionais preliminares” Moçambique , II Trimestre 2007
- Instituto Nacional de Estatísticas(INE). 2004/2005. IFTRAB-Inquérito Integrado a Força de Trabalho. Relatório Final, Maputo, INE
- Instituto Nacional de Estatísticas(INE). 2000/2001. QUIBB-Questionário de Indicadores Básicos do Bem-Estar, Relatório Final, Maputo, INE
- JOHANN, J.R., DVORANOVSKI, C., CHINAZZO, C.L., NALIN, J.A., SHNEIDER, L.A., WEBER, O.J., “ Introdução ao Método científico-Conteúdo e forma do conhecimento” Editora ULBRA, 3ª edição, 2002

- LAFLEUR,J., FUMANE,P., BRUNS,M., “Reflexão sobre o salario minimo para 2004 na República de Moçambique”-CTA-Confederações das Associações Económicas de Moçambique, Maputo, 2004
- LÉNINE,V.I., “ O QUE É O MARXISMO?” 7ª Edição, Editorial Estampa,Lda, 1975
- LOW, J.; BOUGHTON, D.; MARULE, H.; MOLE, P.; MASSINGUE, J. - relatório de Pesquisa “Desafio do salário mínimo: considerações Teóricas e Práticas” nº 49 P, Janeiro de 2002
- MANKIW, N.G “Macroeconomia” 5ª Edição, Rio de Janeiro. Livros técnicos e científicos Editora, 2003
- MEDEIROS, C.. A., “salário mínimo e desenvolvimento económico” - texto para seminário, instituto de economia UNICAMP, Abril de 2005
- Ministério do Trabalho, boletim de estatísticas do trabalho de 2001
- Ministério do Trabalho, Comissão Consultiva de Trabalho, “estudos sobre o critério de fixação do salário mínimo em Moçambique”.2007
- Ministério de Planeamento, Orçamento e Gestão - Instituto de pesquisa económica aplicada(IPEA), Maio 2002
- GUILAZE, N., “ Critérios de determinação do salário mínimo em Moçambique: críticas e sugestões” Tese de licenciatura, Faculdade de Economia-Universidade Eduardo Mondlane, Maputo.2002
- PINDICK, R.S e RUBINFELD, D.L., “Microeconomia”, 5ª Edição. Prentice Hall, São Paulo, 2002
- ROLIN, C., FRANCO, A., BOLNICK, B., ANDERSON, P. “Economia Moçambicana contemporanea”Ensaios. editor Gabinete de estudos, Ministério do Plano e Finanças, Imprensa Universitária, UEM ,2002
- SACHS, D.J e LAIRRAN, F., “Macroeconomia” São Paulo. Makron Books, 1998
- Sabóia, João – seminário –Salário mínimo e desenvolvimento “salário mínimo e o mercado de trabalho no Brasil no passado recente”, Campinas, 28 e 29 de Abril de 2005
- SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D., “Economia” McGraw-Hill de Portugal, 16ª edição, 1999
- SANDRONI, P., “Dicionário de Económia do século XXI”, Editora Record, Rio de Janeiro, 2005
- VARIAN, H.R., “Microeconomia - Principios Básicos: uma abordagem Moderna”, Editora Campus. Rio de Janeiro

Internet

www.eco.unicamp.br/cesit/index-26.12.2007

www.ilo.org-10.012008

www.jornalnoticias.co.mz/pls/notimz2/getxml/pt/topoption/62

www.ine.gov.mz/home_page/home_page/indicadores_macro_economicos/ipc-03.01.2008

Anexos

Anexo 1

Pessoas entrevistadas no período de 04 de Fevereiro de 2008 à 05 de Maio de 2008:

Nº	Nomes	Categoria/Função	Datas	Instituição
1	Arlindo Jeremias Manjate	Técnico	04/02/2008	Mnistério do Trabalho-CCT
2	Armindo Mapace	Chefe do Departamento	21/02/2008	Ministério do Trabalho- DNPET
3	Francisco Luis Moisés	Técnico	15/04/2008	Mnistério do Trabalho-CCT
4	Francisco Feleciano Mazoio	Secretário do Conselho Central dos Sindicatos	27/02/2008	OTM-CS
5	Moisés de Zanova Langa	Técnico	27/02/2008	OTM-CS
6	Artur Gobe	Docente da Faculdade de Economia	18/03/2008	UEM
7	Amorim Pery	Técnico	22/04/2008	Ministério de Planificação e Desenvolvimento
8	Felisbela Cunhete	Chefe do Departamento	10/04/2008	Ministério de Energia-DNC
9	Emília Muchate	Técnica	10/04/2008	Ministério de Energia-DNC
10	Naftal David Simbine	Secretário Geral da SINTRAT	05/05/2008	CONSILMO

Anexo 2

Questionários

A OTM-Central Sindical

1. Quando é que inicio a politica de fixação do salário mínimo é Moçambique?
2. Qual é a remuneração mínima necessária para aquisição do cabaz básico?
3. Será que tempo estipulado anual é eficiente para o debate do reajuste do salário mínimo na actual conjuntura económica?
4. Quais são os objectivos da fixação do salário mínimo em Moçambique?
5. Qual tem sido o impacto da fixação do salário mínimo em Moçambique e no mundo em geral?
Qual tem sido o impacto no nível da pobreza, emprego?
6. Porque não se introduz na discussão do salário mínimo a variável desemprego como forma de reduzir o seu impacto na pobreza?
7. Quais são as vantagens e desvantagens da fixação do salário mínimo único em Moçambique?
8. Que benefício pode trazer o ajuste salarial com base nos sectores de actividades? Não será uma discriminação? Não trará desemprego temporário a espera de uma oportunidade para os sectores mais bem pagos?
9. Não trará marginalização das regiões que menos possuem recursos? Ou regiões menos produtivas como consequência da sua baixas vantagens comparativas?
10. Não estaremos numa situação é que as empresas preferirão mais actividades de capital intensivo do que trabalho intensivo, na situação de minimizar os custos de negociação do salário mínimo?

A CONSILMO -Confederação dos Sindicatos Livres de Moçambique

1. Que benefício pode trazer o ajuste salarial com base nos sectores de actividades? Não será uma discriminação? Não trará desemprego temporário a espera de uma oportunidade para os sectores mais bem pagos?
2. Não trará marginalização das regiões que menos possuem recursos? Ou regiões menos produtivas como consequência da sua baixas vantagens comparativas?
3. Não estaremos numa situação é que as empresas preferirão mais actividades de capital intensivo do que trabalho intensivo, na situação de minimizar os custos de negociação do salário mínimo?
4. Quando é que inicio a politica de fixação do salário mínimo é Moçambique?
5. Qual é a remuneração mínima necessária para aquisição do cabaz básico?
6. Será que tempo estipulado anual é eficiente para o debate do reajuste do salário mínimo na actual conjuntura económica?
7. Quais são os objectivos da fixação do salário mínimo em Moçambique?
8. Qual tem sido o impacto da fixação do salário mínimo em Moçambique e no mundo em geral? Qual tem sido o impacto no nível da pobreza, emprego?
9. Porque não se introduz na discussão do salário mínimo a variável desemprego como forma de reduzir o seu impacto na pobreza?
10. Quais são as vantagens e desvantagens da fixação do salário mínimo único em Moçambique?

Ao Ministério do Trabalho -Comissão Consultiva de Trabalho

1. Qual é a missão da CCT na fixação do salário mínimo em Moçambique?
2. Que avaliação se faz do impacto da fixação do salário mínimo por sector de actividades? E porquê alterou-se do anterior sistema?
3. Quais são as vantagens e desvantagens da fixação do salário mínimo em Moçambique?
4. Porque não se introduz na discussão do salário mínimo a variável desemprego como forma de reduzir o seu impacto na pobreza?
5. Porque o não uso da formula de calculo do salário mínimo em Moçambique?
6. Para o Estado, como será calculada a produtividade?

À CTA -Confederação das Associações Económicas

1. Há necessidade do salário mínimo ser aumentado sub a forma percentual definido por sector para a recuperação do poder de compra?
2. Nessa altura que se observa o crescimento económico que politica seria necessário para o reajuste ou o aumento salarial? Politica baseada na inflação? Ou crescimento económico? Ou PIB per capita?
3. Para as empresas moçambicanas, qual seria uma outra alternativa para além do critério de fixação de salário mínimo? Estariam satisfeito por fixação de salários por sectores de actividades?
4. Qual é análise que se faz em relação ao mercado de trabalho não qualificado em Moçambique?

5. Para a CTA, quais são as vantagens da fixação do salário mínimo por sector de actividade?

AO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

1. Qual tem sido o mecanismo usado pela Finanças para cobrir a despesa de salário visto que o reajuste tem sido feito em Abril e Orçamento geral do Estado é aprovado antes da negociação do reajuste.
2. A partir de que valores começa a tributação para o sector público?
3. Será que existe um subsídio para os indivíduos que auferem o salário mínimo?

AO Ministério de Energia

1. Qual tem sido a evolução dos preços dos combustíveis nos últimos 5 anos, para cada região?
2. Quais tem sido os motivos de não subsidiar os combustíveis, para que pelo menos em todo país sejam praticados preços sem grandes discrepância?
3. Qual tem sido a contribuição do sector para o PIB?
4. Porque há diferenças de preços de combustíveis em várias regiões do país?

Ao Ministério do Plano e Desenvolvimento

1. Como tem se planificado o salário do sector público, visto que a proposta de fixação do salário mínimo tem sido depois da aprovação do Orçamento geral do Estado?
2. Como se tem medido a produtividade do sector público, para áreas não de produção directa, que lidam com políticas de vários sectores?

3. No cenário de fixação do salário mínimo por sectores de actividades, como será feita a fixação do salário mínimo se o governo passa a ser neutro nas negociações, mas tem o sector 9 onde aparece a administração pública, defesa e segurança?
4. Qual é a sua apreciação em relação as experiências de outros países?

À INE-Instituto Nacional De Estatística

1. Pedido de dados relativos a evolução do PIB em Moçambique
2. Pedido de dados relativos a evolução da inflação em Moçambique
3. Pedido de dados sobre a População
4. Inquéritos sobre o bem estar em Moçambique