

ECO-329

**A Fixação do Salário Mínimo em Moçambique: Sua Racionalidade e Os Seus Efeitos  
no Desenvolvimento Económico**

**Salim Mamade Muhorro Mussagy Talaquichande**

**Maputo, Novembro de 2008**

**Trabalho de Licenciatura em Economia**

**FACULDADE DE ECONOMIA**

**UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE**

## DECLARAÇÃO

Declaro por minha honra que este trabalho é da minha autoria e apresento-o pela primeira vez aqui na Universidade Eduardo Mondlane, Faculdade de Economia, como um dos requisitos necessários para obtenção do grau de licenciatura em Economia. E para dar fé a estas palavras, assino-o

Salim Talaquichande

Salim Talaquichande

Maputo, 09 de Dezembro de 2008

## Aprovação do Júri

Este trabalho foi aprovado por nós, com 13 valores, membros de júri da Universidade Eduardo Mondlane.

Maputo, 09 de Dezembro de 2008

Enrique

(O Presidente do Júri)

[Assinatura]

(O Arguente)

[Assinatura]

(O Supervisor)

## DEDICATÓRIA

Dedico este meu trabalho a Deus, que me guiou e que tem sido meu socorro bem presente nas minhas dificuldades; e aos meus pais Mussagy Talaquichande e Maria Pascoela, por terem me dado a vida e me ensinado a viver com dignidade, ao meus Irmãos Chande, Adulay, Abdel, Simão Pedro, Lailate e Kininha e ao meus colegas de faculdade que sempre me deram força nesta grande fase da minha vida, são eles Daniel Monjane, Daniel Pantie, Dárcio, Nalla Diawara, Maria Antonia, Muaija, Mety Gondola, Paulino Shacushasha e Sheila.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os meus professores da faculdade de economia que contribuíram de uma forma positiva nesta fase importante da minha vida e em especial ao Dr Armindo Nhabinde meu supervisor que me acompanhou de uma forma maravilhosa na conclusão da minha tese.

Também agradeço ao Centro de Promoção da agricultura por me ter proporcionado um estágio profissional, na qual contribuí de uma forma significativa na simulação dos conhecimentos teóricos aprendidos na faculdade de economia.

Vão também os meus especiais agradecimentos as minhas tias e primos que sempre me ajudaram e me deram força são eles Sidonia, Zinha, Isabel e Bia, Shaina, Nenia, Rui, Simão Pedro, Jessica, Penina, Van, Edy e a todos os meus amigos de Nampula.

## ÍNDICE

Declaração-----	I
Dedicatória-----	II
Agradecimentos-----	III
Índice-----	IV
Resumo-----	VII
<b>Capítulo I. Introdução-----</b>	<b>1</b>
1.1 Objectivos -----	3
1.1.1 Objectivo geral -----	3
1.1.2 Objectivos Específicos-----	3
1.2 Problemática-----	3
1.3 Relevância do Tema-----	3
1.4 Hipóteses-----	4
1.5 METODOLOGIA -----	4
1.6 Contribuição da Pesquisa-----	5

<b>Capítulo II. Revisão de Literatura</b> -----	5
2.1 Introdução A Política De Mão-De-Obra-----	7
2.2 A Formação de Taxas Salariais-----	7
2.3 Legislação Sobre o Salário Mínimo -----	9
2.4 Experiências De Fixação De Salário Mínimo -----	11
2.4.1 Sistemas Alternativos De Salário Mínimo-----	11
2.4.2 Critérios de determinação do salário mínimo-----	13
2.5 Mecanismos de actualização do salário mínimo -----	16
<b>Capítulo III. Salário Mínimo Em Moçambique</b> -----	17
3.1 Contexto Histórico do salário mínimo em Moçambique -----	17

3.2	Racionalidade da política do salário em Moçambique -----	19
3.3	O Custo de Vida e Desempenho Económico por Regiões no País -----	20
3.4	Processo de Determinação do Salário Mínimo -----	21
3.5	Evolução do salário mínimo -----	24
3.6	O Salário Mínimo em Relação aos Salários Gerais do País -----	26
3.7	Mecanismo de reajustamento dos salários nas empresas -----	28
	<b>Capitulo IV. Impacto do Salário Mínimo no Desenvolvimento Económico -----</b>	<b>29</b>
4.1	Possíveis Impactos do Salário Mínimo -----	32
4.1.1	Emprego -----	33
4.1.2	Pobreza -----	35
4.1.3	Inflação -----	37
4.2	Propostas de Critérios Alternativos -----	38
4.2.1	Sistema de Salário Mínimo proposto -----	38
4.2.2	Salário Mínimo por Região -----	38
4.2.3	Fixação do Salário Mínimo por Tamanho das Empresas -----	39
4.2.4	Salário Mínimo por Sectores de Actividade -----	40
	<b>Capítulo V. Conclusão e Recomendações -----</b>	<b>41</b>
5.1	Conclusão -----	41
5.2	Sugestões e Recomendações -----	42
6.	Referências bibliográficas -----	43
7.	Anexos -----	45

## Resumo

A política de salário mínimo tem um carácter social que visa a protecção dos trabalhadores com baixo rendimento e é um preço que envolve fortes interesses sociais e políticos que extravam o campo da economia, obrigando que seja estabelecido um mínimo legal a ser praticado na economia. O presente trabalho aborda sobre a fixação do salário mínimo em Moçambique: sua racionalidade e os seus efeitos no desenvolvimento económico.

Na maioria dos países em desenvolvimento, as questões importantes para os analistas políticos prendem-se com a formação das taxas salariais para os trabalhadores que realizam trabalhos não especializados, para os trabalhadores que não têm outros bens para além da sua própria capacidade física, os salários neste mercado determinam até que ponto é que eles podem sobreviver. Há existência de um salário mínimo na economia permite o estímulo ao desenvolvimento da economia, na medida em que garante mais incentivos aos trabalhadores e ao empresariado.

Para analisar os efeitos do salário mínimo no desenvolvimento económico recorreu-se a análise dos possíveis impactos do salário mínimo sobre o emprego, pobreza e inflação. A análise centrou-se na discussão dos pressupostos e dos mecanismos de transmissão através dos quais a política do salário mínimo pode atingir o emprego, pobreza e inflação e realizou uma comparação dos diversos critérios alternativos para a fixação do salário mínimo em Moçambique.

Do estudo realizado conclui-se que o critério de fixação do salário mínimo por regiões não pode ser aplicado no país, visto que este critério pode fomentar o êxodo da força de trabalho de regiões cujo salário é inferior para as que possuem salários relativamente maiores com repercussões negativas na economia e criar assimetrias de desenvolvimento regional.

Do mesmo estudo pode-se concluir que o salário mínimo por si só não resolve o problema da pobreza, mas impede que mais pessoas, particularmente as que recebem os salários mais baixos no emprego formal, fiquem mais pobres.

Baseando-se nos resultados encontrados sugere-se que, os salários em Moçambique sejam fixados de acordo com o estágio de desenvolvimento, a produção e a produtividade das

empresas e a tendência de evolução de um determinado sector de actividade da economia, em segundo, que o país não deve adoptar pelo critério de fixação de salário mínimo por regiões pelas imperfeições que este critério pode criar na economia, em terceiro deve-se usar o salário mínimo como ferramenta de política económica e social para promover a equidade na classe trabalhadora e, em quarto deve-se usar na economia moçambicana o critério de fixação do salário mínimo por sectores de actividade.

## 1. Capítulo I. Introdução

Um dos preços mais complexos e importantes de uma economia de mercado é o salário (o preço do trabalho), pois o mecanismo de mercado e as instituições extra mercado falham sistematicamente na sua determinação eficiente ( por causa da assimetria de informação, rigidez de contratos,) e, dele depende a maior fatia da riqueza da generalidade dos países, sejam eles pobres como Moçambique, Timor-Leste, Guiné-Bissau, ou ricos como os EUA, Japão, Alemanha.

Por outro lado, o salário é um preço que envolve fortes interesses sociais e políticos que extravasam o campo da economia obrigando, por exemplo, que mesmo em economias de mercado avançadas (EUA, Japão, Alemanha, etc), diferentemente de muitos outros preços na economia seja estabelecido um mínimo legal a ser praticado: o salário mínimo. Moçambique não faz excepção e tem praticado este preço desde 1987.

A política de salário mínimo gera muita controvérsia dado que envolve conflitos de interesse entre os trabalhadores, empregadores e governos. Os trabalhadores pretendem alcançar taxas salariais mais altas para melhorar o seu bem estar, enquanto que os empregadores pretendem oferecer salários mais baixos para maximizar os seus lucros. Assim, há naturalmente um conflito entre o trabalho e capital.

A intervenção do governo no mercado de trabalho por meio da política de salário mínimo visa garantir o bem-estar mínimo da sociedade, ou seja, prover aos trabalhadores das classes mais baixas, de recursos que lhes garantam as mínimas condições de vida. Assim, esta política assume capital importância para Moçambique se se tiver em conta que mais de 60% da população vive abaixo da linha de pobreza absoluta.

É igualmente importante avaliar as possíveis imperfeições que esta política pode introduzir na economia e nos beneficiários, particularmente num país que possui grande parte das empresas a operar no limiar da rentabilidade e que menos de 10% da população economicamente activa são trabalhadores assalariados.

O presente trabalho aborda “A Fixação do Salário Mínimo em Moçambique: Sua Racionalidade e Os Seus Efeitos no Desenvolvimento Económico”.

No primeiro capítulo deste trabalho aborda os objectivos do trabalho, a problematização, as hipóteses do estudo, a relevância do tema em estudo, a contextualização, a motivação, a metodologia usada e, finalmente, a contribuição desta pesquisa no estudo .

No segundo capítulo é feito o enquadramento teórico, que traz as várias correntes de pensamentos económicos sobre a problemática do salário mínimo nas várias economias. Este capítulo vai desde a revisão de literatura, à análise comparativa de experiências na fixação do salário mínimo noutros países e termina com a análise dos mecanismos de actualização do salário mínimo.

O terceiro capítulo, apresenta um estudo sobre o salário mínimo em Moçambique, os antecedentes, desde o período da economia centralmente planificada até a liberalização da economia, a sua evolução, processo de determinação, sua comparação com os salários gerais da economia, sua racionalidade e os mecanismos de reajustamento nas empresas.

O quarto capítulo, apresenta um estudo sobre os possíveis impactos do salário mínimo no desenvolvimento económico em Moçambique, mais concretamente o impacto que exerce sobre o emprego, a pobreza e a inflação e sugere mecanismos alternativos para a fixação do salário mínimo em Moçambique.

O quinto capítulo, apresenta as conclusões e as recomendações do estudo que possam ser úteis para os fazedores de política e o público no geral.

## **1.1 Objectivos**

### **1.1.1 Objectivo geral.**

- Avaliar os critérios de fixação do salário mínimo em Moçambique e suas implicações na economia.

### **1.1.2 Objectivos Específicos**

- Avaliar as causas determinantes da oferta de salários atractivos por parte das empresas,
- Analisar as implicações da fixação do salário mínimo no desenvolvimento Económico
- Sugerir mecanismos alternativos para a fixação do salário mínimo em Moçambique

## **1.3 Problemátização**

- O salário mínimo em Moçambique é uma ferramenta ímpar de política social e económica. Como é que o salário mínimo é aplicado para aumentar a eficiência económica e reduzir a pobreza em Moçambique ?

## **1.4 Relevância do Tema**

Em Moçambique o desemprego é elevado e mais da metade da população vive na pobreza absoluta, facto que leva a uma oferta elevada de trabalho, com trabalhadores dispostos a trabalhar com salários inferiores aos praticados oficialmente existindo empresas que, entretanto, pagam salários atractivos acima do estabelecido. Com isto, há uma necessidade de se analisar o contributo do salário mínimo na melhoria do bem estar das famílias e na melhoria da eficiência das empresas. Assim sendo, e tendo em consideração as

características da população moçambicana, os objectivos gerais do Estado e a evidência científica de desenvolvimento nos outros Países do mundo<sup>1</sup>, afigura-se relevante estudar o Salário Mínimo e todos os factores por ele afectados como uma das bases para a resolução dos problemas causados pela pobreza absoluta e promover o desenvolvimento económico em Moçambique.

## 1.5 Hipóteses

H1: O salário mínimo em Moçambique promove o desenvolvimento económico;

H2: O salário mínimo em Moçambique não promove o desenvolvimento económico

## 1.6 METODOLOGIA

Para efectivação e conclusão do presente estudo e, baseando-se nos objectivos acima propostos, realizou-se uma pesquisa e análise de obras literárias, *Papers*, artigos sobre salário mínimo, efectuaram-se ainda pesquisa em versão electrónica, consultadas nos diversos sites da internet que disponibilizam informação a volta do tema em estudo. No decurso do trabalho, foram também entrevistados alguns profissionais nas área de emprego e sindicatos cujo trabalho está associado ao tema em estudo. Quanto aos meios o presente trabalho classifica-se por uma pesquisa bibliográfica e documental. O estudo tem um carácter descritivo (Pesquisa Descritiva) e metodológico (Pesquisa Metodológica). Descritiva no sentido de que, descreve a evolução do salário mínimo e situação actual do Salário Mínimo no contributo do desenvolvimento económico e, metodológica, na medida em que auxilia-se de métodos económicos geralmente aceites na apresentação de um estudo e, ainda, conclusões e recomendações que podem ser úteis a sociedade no geral. Os dados serem analisados pelo método comparativo na medida em faz a comparação das difenfes

---

<sup>1</sup> Segundo Peter Timmer, 1995

formas de fixação do salário mínimo em diferentes países e por sua vez compara os diversos mecanismos alternativos para a fixação do salário mínimo em Moçambique.

### **1.7 Contribuição da Pesquisa**

A pesquisa irá contribuir para uma melhor discussão da política de salário mínimo numa perspectiva positiva na qual leva a mudanças nas leis e regulamentos que venham a beneficiar a saúde económica e o desenvolvimento do país em geral e promover, especificamente, o emprego e reduzir a pobreza. Também, irá oferecer apoio técnico para a compreensão dos assuntos e conceitos que estão envolvidos em uma política de salário mínimo para Moçambique.

## **2. Capítulo II. Revisão de Literatura**

salário é o rendimento que os trabalhadores auferem em troca do trabalho que despendem no processo produtivo. Ou seja, o salário é o preço pago aos trabalhadores em troca de determinada quantidade de trabalho. Sendo um preço, o salário é estabelecido, tal como qualquer outro preço, no mercado neste caso no mercado de trabalho através do encontro entre quem oferece trabalho (os trabalhadores) e quem o procura as empresas ( Nunes:2007)<sup>2</sup>

Salário é o conjunto das vantagens habitualmente atribuídas aos empregados, em contraprestação de serviços ao empregador, em quantia suficiente para satisfazer as necessidades próprias e das suas famílias (Idem).

O salário é entendido como a remuneração paga ao trabalhador, em dinheiro ou em espécie, pelo esforço gasto na produção de bens e serviços. Sendo que o salário é o preço da força de trabalho, o pagamento da contribuição humana à produção. O preço de mercado do

---

<sup>2</sup> Extraído em [pt.wikipedia.org/wiki/Salário](http://pt.wikipedia.org/wiki/Salário)

trabalho de um indivíduo (salário) é determinado com base na procura e oferta de uma certa habilidade profissional, sendo que os empregadores procuram comprar as habilidades que necessitam ao preço mais baixo do mercado, enquanto que os indivíduos vendem o seu trabalho na tentativa de encontrar o empregador com a mais alta proposta salarial (Kibbe, 1998).

O salário é uma variante de natureza multifacetada ressaltando logo em evidência o seu aspecto dual de ser rendimento para o trabalhador e um custo para a entidade empregadora (Ministério do Trabalho: 2001).

A convenção nº 131 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a fixação do salário mínimo, estabelece que a fixação de salário mínimo deverá ter como objectivo essencial assegurar aos trabalhadores a protecção social necessária no que respeita aos níveis mínimos admissíveis de salário, de modo a assegurar o direito de todos os trabalhadores um salário mínimo que seja suficiente para cobrir as condições de vida mínima (Ministério do Trabalho: 2001).

Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga directamente pelo empregador a todo o trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia de serviço e, que satisfaz, em determinada época e região de um país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte (Nunes: 2007).

O Salário mínimo refere-se ao salário estabelecido por lei abaixo do qual não se deve pagar. Deste modo, as entidades empregadoras são obrigadas por lei, a estabelecerem salários equivalentes ou superiores ao mínimo (Pember e Dupré: 1997).

## 2.1 Introdução A Política De Mão-De-Obra<sup>3</sup>

Os retornos à mão-de-obra são a fonte principal de rendimento pessoal para a maioria dos agregados familiares do mundo. Na maioria dos países, os rendimentos gerados por outros factores primários de produção capital, terra, técnicas empresariais e administrativas tendem a desviar-se para o terço superior da distribuição de rendimentos.

Dado que a criação de novos empregos produtivos que paguem um salário de subsistência é a única solução à longo prazo para a pobreza e para a fome, a capacidade de um governo para aumentar os salários acima do limiar de subsistência e em os manter para toda a população, deve ser uma preocupação chave da política alimentar. No entanto, os mecanismos pelos quais se estabelecem actualmente as taxas salariais são bastante complicados e o âmbito para uma intervenção governamental bem sucedida para aumentar as taxas salariais reais, a curto prazo, é surpreendentemente limitado.

Frequentemente, as tentativas para estabelecer salários mínimos causam repercussões nas decisões sobre investimento, na escolha de tecnologia e na criação de empregos, que têm o efeito oposto do desejado. A política de taxas salariais tem o potencial para causar distorções graves no desenvolvimento da economia e para exacerbar a pobreza.

## 2.2 A Formação de Taxas Salariais

Excepto nos casos em que os sindicatos introduzem um elemento de negociação colectiva no processo, na maioria dos países a formação da taxa salarial faz-se num contexto de mercados informais, condicionados pela tradição, por normas sociais e por factores de oferta e de procura de mão-de-obra, onde os empregadores tendem a ter muito mais poder de negociação do que os trabalhadores individuais. Existem mercados diferentes, mas ligados, para os vários níveis de especialização e de ocupação. Na maioria dos países em desenvolvimento, as questões importantes para os analistas políticos prendem-se com a

---

<sup>3</sup> Baseado em C.Peter Timmer, Walter P. Falcon e Escott R. Pearson, 1983.

formação das taxas salariais para os trabalhadores que realizam trabalhos não especializados. Para os trabalhadores que não têm outros bens para além da sua própria capacidade física, os salários neste mercado determinam até que ponto é que eles podem sobreviver. Quando os governos se preocupam activamente com a pobreza e com a distribuição dos rendimentos, as pressões para legislarem um salário mínimo para este tipo de trabalhadores, podem ser muito grandes.

Compreender como é que estes salários se formam sem intervenção política governamental, proporciona o conhecimento necessário para se avaliar a eficácia da legislação sobre o salário mínimo.

Os mercados de trabalho tendem a ser mais segmentados do que os mercados de capital, mesmo para o nível básico de trabalhadores não especializados. Parte da segmentação provem da baixa mobilidade da mão-de-obra, quando comparada com o capital. Os trabalhadores são limitados na sua disposição e na sua capacidade para se movimentarem de uma região para outra em busca de oportunidades de emprego e, frequentemente, os empregadores estão pouco dispostos a contratarem trabalhadores de outras regiões, ou de outra raça, religião, ou sexo. O conhecimento sobre a disponibilidade de mão-de-obra e de oportunidades de emprego é irregular. Por causa destas imperfeições do mercado de trabalho, sem uma intervenção governamental, é difícil determinar um salário de equilíbrio, mesmo nos mercados urbanos de trabalho.

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

empregado, que ligam os trabalhadores sem terra aos proprietários individuais, ou a negociantes e fabricantes rurais de pequena escala.

### **2.3 Legislação Sobre o Salário Mínimo**

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

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

Os efeitos da legislação sobre o salário mínimo nos mercados urbanos de trabalho são bastante controversos. Quase toda a gente concorda que a legislação tem pouco impacto nos

salários rurais, excepto muito indirectamente. Para os trabalhadores que são capazes de obter empregos com o salário mais elevado, o resultado é nitidamente benéfico. Os seus rendimentos são maiores do que seriam se não houvesse legislação, e é provável que as suas famílias tenham melhores acomodações, melhores roupas, mais educação e melhor nutrição.

Fazendo parte da "elite da classe trabalhadora" urbana, é provável que estes trabalhadores sejam apoiantes fortes e eloquentes do programa do governo, bem como dos esforços desenvolvidos no sentido de manter intacto o poder de compra real do salário mínimo, se a inflação o começar a minar. Dado que, na realidade, muitos destes trabalhadores podem fazer parte do próprio governo, são enormes as pressões para se implementar e manter, em termos reais, um salário mínimo que proporcione um nível de vida confortável.

Na maioria dos países pobres os trabalhadores desempregados não conseguem sobreviver sem algum tipo de emprego e procuram trabalho no sector informal urbano, enquanto esperam um golpe de sorte que lhes assegure um emprego formal com o salário mínimo.

Assim, existe uma segmentação do mercado laboral urbano, que é maior do que antes da legislação. Frequentemente, os benefícios dos empregos oficiais são tão grandes, que vale a pena passar pelo processo educacional inteiro, incluindo a universidade se necessário, recolhendo as credenciais de qualificação e depois esperar durante anos no sector urbano informal até que surja uma oportunidade. Embora as piores manifestações deste compasso de espera ocorram nas sinecuras do funcionalismo público, isto é, emprego rendoso que não obriga a trabalho, o problema vem por aí abaixo, até ao cargo de porteiro numa filial bancária.

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

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

## 2.4 Experiências De Fixação De Salário Mínimo

### 2.4.1 Sistemas Alternativos De Salário Mínimo.

Os sistemas de determinar o salário mínimo diferem no mundo<sup>4</sup>. Os sistemas mais utilizados são: 1) taxa única, 2) salário mínimo regional, 3) salário mínimo por ocupação, 4) salário mínimo juvenil e para adulto, e 5) combinação dos sistemas 2 até 4.

Uma taxa *única* do salarial mínimo nacional é difícil de estabelecer, mas relativamente fácil a disseminar. Esta abordagem é aplicada em vários países industrializados (EUA, Portugal, Espanha, França), muitos países na América Latina (por exemplo, Argentina, Brasil, Chile, Paraguai, Uruguai). A determinação de um único salário mínimo *nacional* requer condições semelhantes de mercado de mão-de-obra e de níveis de desenvolvimento económico nas diferentes regiões do país. Quando esta situação não existe, as vezes os países, optam por salários mínimos regionais. Por exemplo, o México tem três salários mínimos baseada nas três *zonas económicas* do país (Marinakis: 1997).

Os sistemas baseados nos salários mínimos segundo cada ocupação principal exigem um esforço grande de coordenação. Um outro problema com esse sistema, segundo a experiência da Costa Rica, é que com tempo as descrições das ocupações não são

---

<sup>4</sup> Essa Secção Usa exemplos citados e Informação dada em Minimum Wage Fixing: A Summary of Selected Issue, Briefing Note No 14. Internacional Labor Organization

apropriadas para as novas ocupações que emergem e é melhor definir menos categorias com títulos abrangentes.

Outros países têm optado pela negociação dos acordos colectivos de salários mínimos por sector ou tipo de indústria (Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Itália, Suécia e Áustria). Nessa abordagem, todas as empresas do sector são obrigadas a cumprir com os resultados. O desempenho dessa abordagem exige o desenvolvimento e interacção das organizações representadas pelos trabalhadores e empregados. Muitas vezes os países combinam abordagens diferentes. Por exemplo, o México tem um salário mínimo regional ao mesmo tempo que utiliza salários mínimos ocupacionais.

Segundo a Convenção dos Salários Mínimos (Política N.º 131 da Organização Internacional do Trabalho) os seguintes elementos devem ser considerados na determinação do salário mínimo:

a) as necessidades básicas dos trabalhadores e as suas famílias, tendo em conta:

- ✓ O nível global dos salários no país;
- ✓ O custo da vida;
- ✓ Os benefícios de segurança social; e;
- ✓ As condições da vida dos outros grupos sociais no país.

b) factores económicos:

- ✓ Requerimentos de desenvolvimento económico;
- ✓ Níveis de produtividade, e;
- ✓ desejo de atingir e manter um alto nível do emprego.

Em prática, o outro critério essencial a considerar é a capacidade de ambos os sectores privado e público de pagar. Um bom indicador de capacidade de pagar é estudar o nível dos salários médios de trabalhadores não recebendo os salários mínimos. Se os salários médios em geral aumentam, assume-se que a capacidade de pagar também tenha aumentado.

A discussão da primeira secção mostra a importância de não estabelecer um salário mínimo muito longe do salário global de equilíbrio para evitar o aumento significativo de desemprego. Muitas vezes os desenhadores de salário mínimo querem assegurar que o trabalhador receba um salário suficiente para cobrir todas as necessidades básicas de família.

Em alguns casos, o salário mínimo é baseado nos estudos empíricos sobre as necessidades básicas de um agregado familiar típico (por exemplo, em Portugal). Outras vezes, um cabaz de bens e serviços é baseado sobre uma dieta mínima equilibrada em termos de nutrientes e uma quantidade mínima dos serviços básicos. Na maioria dos países que calcularam essas estimativas de rendimento o requisito para a subsistência encontra-se nos rendimentos determinados que são muito mais altos do que as taxas salariais existentes. Este foi o caso de cálculo do cabaz mínimo feito pela Repartição de Nutrição em Moçambique ( que foi pelo menos duas vezes o salário mínimo em vigor ). Adoptando essas altas taxas pode-se estimular a inflação no país ou gerar desemprego massivo nos sectores produtivos da economia.

#### **2.4.2 Critérios de determinação do salário mínimo**

O artigo 3 da Convenção n 131 da OIT, sobre os métodos de fixação de salário mínimo, no que respeita aos países em vias de desenvolvimento, recomenda que os elementos a tomar em consideração para determinar o nível dos salários mínimos deverão, tanto quanto possível e apropriado, tendo em conta a prática e as necessidades nacionais, abranger:

- i) As necessidades básicas dos trabalhadores e das respectivas famílias, tendo em atenção o nível geral dos salários no país, o custo de vida, as prestações para segurança social e os níveis de vida comparados com outros grupos sociais, e;
- ii) Factores de ordem económica, abrangendo as exigências de desenvolvimento económico, a produtividade e o interesse que há em atingir e manter um alto nível de emprego.

Tomando em consideração as recomendações da OIT acima mencionadas, os critérios universalmente utilizados na fixação dos salários mínimos, em particular nos países em vias de desenvolvimento, enquadram-se em quatro categorias: (i) as necessidades dos trabalhadores; (ii) a capacidade de pagamento das empresas; (iii) os salários e rendimentos de outros sectores da economia; (iv) as exigências do desenvolvimento económico.

**a) Critério das necessidades dos trabalhadores**

Este critério é defendido pelos sindicatos dos trabalhadores e sugere a fixação do salário mínimo à um nível que tenha em consideração, de maneira apropriada, as necessidades essenciais dos trabalhadores e das suas famílias, por se considerar que o trabalhador tem encargos a suportar, no que concerne à alimentação, habitação, saúde, educação e outros serviços sociais indispensáveis ao seu exercício efectivo. Contudo, à determinação destas necessidades recomenda-se que tenha em conta o nível geral de salários, o custo de vida e as suas flutuações.

A definição do salário mínimo tendo em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias pode ser feita a partir de dois critérios seguintes:

O primeiro critério pressupõe a elaboração de um orçamento de despesas-tipo que contempla as necessidades básicas de um trabalhador que aufera o salário mínimo, em termos de alimentação, vestuário, transporte, electricidade, habitação, educação, saúde e outros serviços sociais. Para o efeito, faz-se um levantamento dos produtos e das quantidades básicas para constituir o cabaz mínimo, e depois a quantificação monetária é efectuada com base nos preços médios praticados nos mercados.

O segundo critério defende a definição de um orçamento com base nas necessidades nutricionais que garantam a qualquer homem as condições mínimas necessárias para a sua sobrevivência. O referido orçamento compreende a quantificação das necessidades alimentares, o que pressupõe a determinação quer do número de calorias indispensáveis à alimentação equilibrada, quer das proteínas, gorduras, cálcio e vitaminas (Pember & Dupré, 1997:2).

### **b) Critério da capacidade de pagamento das empresas**

A utilização da capacidade de pagamento das empresas como critério de fixação do salário mínimo explica-se pela preocupação de se estabelecer um nível salarial compatível com as possibilidades das empresas e prever as respectivas repercussões sobre o conjunto da economia. Neste critério, parte-se do pressuposto que a empresa só pode pagar aquilo que está dentro das suas capacidades, e não o que seria ideal para a sobrevivência dos trabalhadores. Entende-se ser difícil a avaliação quantitativa da “capacidade de pagamento das empresas”. Contudo, na sua determinação, os seguintes elementos deverão ser considerados:

- ✓ Os custos salariais;
- ✓ Os outros custos com pessoal (incluindo despesas do empregador em segurança social e outros custos não monetários relacionados com o factor trabalho);
- ✓ Custos de outros factores de produção (Pember & Dupré, 1997:6)

### **c) Critérios de salários e rendimentos de outros sectores de economia**

Este critério de fixação de salário mínimo tem a ver com os salários pagos aos trabalhadores dos diferentes sectores de actividade económica para trabalhos idênticos ou, no caso de se alargar a comparação, com o nível de vida dos restantes grupos sociais.

Com efeito, o confronto entre os níveis salariais mínimos a propor e os que estão efectivamente a ser pagos nos diferentes sectores de actividade poderá permitir por termo às hesitações que por vezes resultam da tentativa de avaliação das necessidades dos trabalhadores ou da capacidade de pagamento, não obstante se ter informações de algumas empresas que pagam acima do salário mínimo fixado centralmente (*idem*).

O processo de determinação a partir deste critério envolve três fases. A primeira, que é a determinação do salário com base nas necessidades dos trabalhadores. A segunda, que é a comparação do salário determinado na fase anterior com os salários mais baixos efectivamente pagos e com os salários médios. E por último, através de um julgamento de valor ou de uma negociação entre os parceiros sociais (governo, sindicato e empregadores) fixa-se uma taxa de salário mínimo.

#### **d) Critério das exigências do desenvolvimento económico**

Este critério revela que não é possível fixar um salário mínimo sem se ter em conta o contexto económico e social em geral, nomeadamente, a situação do emprego, crescimento económico e outros indicadores de natureza macro-económica. Na análise da exigência de desenvolvimento económico, são normalmente incluídos os seguintes indicadores que permitem avaliar o desempenho da economia:

- ✓ PIB per capita;
- ✓ Proporção da contribuição dos diversos sectores no PIB;
- ✓ Desempenho dos diversos sectores da economia;
- ✓ Taxa de desemprego;
- ✓ Percentagem das pessoas empregues nos diferentes sectores da economia;
- ✓ Produtividade do factor trabalho ( Pember & Dupré, 1997:5).

Com este critério, pretende-se analisar as vantagens resultantes da fixação de salários, em confronto com os custos que estes mesmos salários podem impor em determinados sectores de actividade ou no conjunto da economia. Portanto, este critério revela que só se poder optar, definitivamente, por um determinado salário, depois de se prever as consequências de ordem económica e social resultantes da adopção desse salário. Assim, este critério por si só não determina a taxa de salário, mas sim permite validar ou não o salário mínimo determinado através de outros critérios acima descritos.

#### **2.5 Mecanismos de actualização do salário mínimo**

As soluções adoptadas nos diferentes países relativamente ao mecanismo de actualização dos salários mínimos são as seguintes:

- ✓ Indexação automática do salário mínimo à evolução do custo de vida, a partir do estabelecimento de um mecanismo de ligação estreito e simultâneo entre a elevação dos preços e a actualização dos salários mínimos. Desta forma, à medida que o índice de custo de vida aumenta, assiste-se automaticamente à um aumento

proporcional do nível do salário mínimo, sem que o salário real aumente; O mecanismo de indexação tem vantagem de ser simples e transparente, bem como de garantir, em qualquer momento, o poder de compra real do salário mínimo, o que é indispensável à satisfação das necessidades dos trabalhadores. Contudo, este sistema pode conduzir a perturbações económicas e sociais, particularmente relacionadas com o *feedback* da inflação e as suas respectivas consequências;

- ✓ Actualização do salário mínimo em intervalos de tempo regulares prefixados, por exemplo, semestrais ou anuais, de acordo com a evolução do custo de vida registado ao longo do período em referência. Este mecanismo é para muitos, o mais recomendável sobretudo quando a actualização do poder de compra do salário for antecipada sempre que o índice de custo de vida ou inflação ultrapasse um certo valor relativamente ao momento da última actualização.

### 3. Capítulo III. Salário Mínimo Em Moçambique

#### 3.1 Contexto Histórico do salário mínimo em Moçambique<sup>5</sup>

Após a independência e até sensivelmente 1984-5, a economia moçambicana orientou-se por uma estratégia de desenvolvimento teoricamente assente no modelo socialista de planificação centralizada. Este modelo de gestão é caracterizado pela locação administrativa de recursos, estabelecimento de preços e salários, pela transformação do estado no principal agente económico, e pela imitação da intervenção dos agentes económicos.

No contexto desta estratégia de gestão do país, o Governo determinava administrativamente todos os salários, tendo, para o efeito agrupado os trabalhadores em categorias ocupacionais, de acordo com a natureza e tipo de trabalho que realizam, cada uma das quais agrupava centenas de ocupações formais e cargos. As categorias identificadas foram: “operários agro-pecuários”, “operários não agro-pecuários”, “empregados”, “técnicos” e “dirigentes”.

---

<sup>5</sup> Gobe, 1994

Nesta época, ainda não se podia falar de salário mínimo propriamente dito, uma vez que todos os salários eram fixados administrativamente e praticamente não existia sector privado que pudesse fixar os seus próprios salários.

O modelo de gestão seguido até então, diga-se, agudizado pela instabilidade política, levou a economia a uma situação de desequilíbrio geral numa procura total de bens e serviços excessiva contra uma oferta declinante. Neste contexto, o governo levou a cabo reformas económicas com o objectivo de restaurar o equilíbrio e criar um ambiente propício para o crescimento e desenvolvimento económico do país (Gobe,1994).

Assim, iniciou-se em 1987 a implementação do programa de reabilitação económica (PRE), mais tarde designado por PRES, ao integrar a componente social, com o fim de dinamizar os efeitos nefastos do programa sobre a população vulnerável. Este programa foi inspirado, condicionado e financiado pelas instituições de Bretton Woods, nomeadamente, o Banco Mundial e Fundo Monetário Internacional.

A implementação do PRES assinalou definitivamente uma mudança para uma estratégia de gestão teoricamente assente no modelo de economia de mercado, que é caracterizado pela liberalização das operações no mercado, privatização das empresas estatais, transformação do sector privado no principal agente dinamizador da economia, e por conseguinte, pela intervenção indirecta do estado na economia.

Como resultado da liberalização das operações no mercado, o governo definiu uma nova política salarial, que permitiu a liberalização do processo de fixação e de ajustamento dos salários. Assim, os salários passaram a ser objecto de negociação entre os trabalhadores e empregadores. No entanto, dada a necessidade de proteger os trabalhadores com baixo rendimento, o salário mínimo passou a ser fixado e ajustado centralmente pelo governo, cabendo aos parceiros sociais a determinação dos restantes salários.

Apesar de a política de fixação administrativa dos salários gerais ter iniciado logo após a independência, a política de fixação do salário mínimo em Moçambique foi introduzida em 1987. Nessa altura, os salários mínimos foram fixados em 3.000 Mt para “ Operários agrícolas”, 5.000 Mt para “operários” e 4.500 Mt para empregados ( Hamela:2002 ).

### 3.2 Racionalidade da política do salário em Moçambique

O salário mínimo constitui um instrumento de protecção dos trabalhadores com baixos rendimentos. Por exemplo, a resolução 7/80 de 10 de Setembro, a qual constituiu a primeira intervenção do estado na fixação de salários no contexto da economia centralmente planificada, refere-se à necessidade de ajustar os salários dos trabalhadores dos sectores da agricultura, pesca, minas, caju, etc, ao nível mínimo já alcançado por outros sectores de actividade como sendo um acto de justiça. Igualmente, o decreto 39/90 de 3 de Dezembro, já num contexto de economia de mercado e da descentralização do processo de fixação e aumento de salários, refere-se à necessidade de fixação do salário mínimo nos seguintes termos: "Dada a necessidade de proteger os trabalhadores com baixos rendimentos é imprescindível que o salário mínimo continue a ser fixado centralmente pelo governo, cabendo os parceiros sociais a determinação dos restantes salários por via negocial". Este espírito continua presente nas actuais sessões de negociações visando a revisão do salário mínimo nacional.

Os sindicatos acreditam que na ausência do salário mínimo, os trabalhadores seriam pagos salários de miséria. Um entrevistado, representando um sindicato, disse acreditar que nas actuais condições do mercado de trabalho em Moçambique caracterizado por poucas oportunidades de emprego e alta taxa de desemprego, na ausência do salário mínimo, "chegarse-ia ao cúmulo em que os trabalhadores seriam pagos só em alimentos/refeições diárias"<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Entrevista a Francisco Masoio- Organização dos Trabalhadores Moçambicano-Maio de 2008

### 3.3 O Custo de Vida e Desempenho Económico por Regiões no País

Estabelecer um salário mínimo que responda as necessidades básicas de todos os trabalhadores no país é um grande desafio dada a variação enorme entre o custo de vida nas diferentes regiões do país. Para os pobres, a maioria do seu consumo é focalizado sem os alimentos básicos e a Tabela 1 (em anexo) demonstra que o custo por caloria nas zonas rurais de Nampula é a metade daquele das áreas urbanas e rurais na zona sul. Uma política que tenta legislar um salário mínimo que cobre as necessidades básicas das famílias na zona sul, com certeza fixará um salário mínimo muito acima do nível de equilíbrio na zona norte e desencorajar o investimento nas zonas rurais. Por outro lado, um salário mínimo que seja baseado nas condições económicas no norte do país deixa os trabalhadores do sul com terço da metade do poder da compra dos seus compatriotas ao norte.

Exacerbando a situação é o facto de que 34% do crescimento no país está concentrado na cidade de Maputo<sup>7</sup>. Os trabalhadores recebendo o salário mínimo na capital vêem as crescentes diferenças entre as condições de serviços dentro de grupos sociais diferentes e estão mais próximos dos tomadores de decisões para reclamar sobre a situação. Assim, sempre haverá pressão de fazer subir o nível de salário mínimo acima do nível de equilíbrio apropriado para o norte do país.

No ponto de vista económico, Moçambique devia considerar o estabelecimento dos salários mínimos baseados nas *zonas económicas*. Contudo, é claro que os níveis estabelecidos no centro e norte do país seriam menos do que os do sul.

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

---

<sup>7</sup> PNUD, 1999

### 3.4 Processo de Determinação do Salário Mínimo

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

Consequentemente, o governo autorizou o sector privado a negociar os níveis salariais com os seus trabalhadores, excepto para a categoria de trabalhadores mais baixos. As empresas grandes foram encorajadas a negociar *acordos colectivos* com os trabalhadores e seus representantes para estabelecer salários e benefícios para as categorias acima de trabalhadores de nível mais básicos. Algumas vezes, um índice entre o salário mínimo existente e os salários de outras categorias são estabelecidos (por exemplo, para o quadro estatal). Nesses casos, um aumento no salário mínimo também implica um aumento automático em todos os outros salários. Desde 1990 (Decreto 39/90) o salário mínimo é determinado através de negociações colectivas pela Comissão Consultiva do Trabalho (CCT). As negociações são entre os dois sindicatos representando os sindicatos de trabalhadores dos sectores diferentes, a *Organização dos Trabalhadores Moçambicanos (OTM)* e a *Confederação de Sindicatos Livres e Independentes (CSLI)* e o representante de empregadores, a *Confederação de Associações Económicas (CTA)*, com a mediação dos Ministérios das Finanças, Trabalho, Comércio, Transporte, e da Agricultura<sup>8</sup>. A OTM defende a posição de que o país deve fazer todo o possível para assegurar que cada trabalhador e sua família tenham acesso a um cabaz mínimo dos produtos alimentares básicos.

A OTM defende a posição de que o país deve fazer todo o possível para assegurar que cada trabalhador e sua família têm acesso a um cabaz mínimo de produtos alimentares básicos.

Em 2000, advogou a posição correspondente a 55% do valor do cabaz mínimo (um valor de 646.250 MT). Também anotou a necessidade de reduzir o fosso entre o salário

---

<sup>8</sup> Entrevista com Maria Alice Jorge, Ministério do Trabalho Março de 2008

mínimo na indústria e o salário mínimo no sector agro-pecuário. Como o governo é o maior empregador das pessoas, recebendo o salário mínimo e, o salário das categorias no aparelho do Estado depende do salário mínimo ( através dum índice ), o Ministério das Finanças deve garantir que o estado seja capaz de pagar o nível determinado do salário mínimo segundo os limites estabelecidos pela *Lei Orçamental*, normalmente aprovada antes das negociações terem lugar.

Os seus cálculos também tem em conta três outros factores:

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

O Ministério das Finanças está consciente de que o orçamento do estado depende do financiamento externo para cobrir 60% das suas despesas e que um aumento rápido e elevado de salários pode ter efeitos inflacionários na economia, subseqüentemente negando os benefícios do aumento inicial.

O salário mínimo base que foi objecto de sucessivos reajustamentos até à data foi determinado em 1987 com base num cabaz apenas constituído por produtos alimentares (Guilaze, 2002). O cabaz, que reflectia as necessidades de um agregado familiar de seis pessoas, de acordo com a média resultante do recenseamento geral da população de 1980, foi elaborado pelo então Gabinete de Organização e Abastecimento (GOAM) no contexto de escassez de produtos alimentares básicos nos períodos 1982 -1986. Como se pode ver no quadro abaixo, o cabaz só incluía produtos alimentares em número e quantidades que só fazem sentido para a época e contexto em que foi fixado.

**Quadro 4:** Cabaz alimentar Básico para seis pessoas, 1987

Produtos	Quantidade/Kg por Mês
1. Arroz	12
2. Açúcar	6
3. Farinha de Milho	12
4. Óleo Alimentar	6
5. Sabão	3
6. Peixe	6
7. Pão ( Unidades)	45

Fonte: Ministério de Trabalho ( 2002:7), in Guilaze (2002)

O cabaz de 1997 nunca foi revisto para fins de determinação de uma nova base do salário mínimo. Os sindicatos têm vindo a elaborar um cabaz de produtos essenciais para fins de determinação de mudanças no custo de vida de forma a obter uma base para a sua proposta de taxa de reajustamento do salário mínimo. Na realidade, nos últimos cinco anos o reajustamento do salário mínimo a taxas superiores à inflação tem se traduzido no aumento do poder de compra real do salário mínimo.

Até 2002, não existia nenhuma fórmula para o reajustamento do salário mínimo. Os parceiros sociais apenas procuravam negociar um salário que balançasse (embora sem nenhuma demonstração analítica) a necessidade de assegurar um padrão de vida mínimo do trabalhador e sua família com a manutenção do crescimento económico e do emprego através da minimização do impacto do salário mínimo sobre as empresas. O elemento chave usado na determinação da proposta dos sindicatos é a variação do custo de vida medido pela variação do custo do cabaz de bens para uma família de 5 pessoas (actual média nacional com base no senso de 1997) procurando compensar o seu valor real. Porém, na maioria dos casos, a proposta estava para além da taxa de inflação. A título de exemplo, em 1996 os sindicatos propuseram um reajustamento de 60% como forma de

recuperar o poder de compra perdido embora as taxas de inflação acumulada em média tivessem se situado abaixo dos 60% propostos (57% e 53,1% respectivamente).

Existem diferenças muito grandes entre as propostas dos sindicatos e empregadores. Nota-se igualmente que em situações em que não houve uma taxa de consenso, o Conselho de Ministros decretou uma taxa muito mais próxima da proposta dos empregadores, o que reflecte a sua condição de empregador, sem contudo ignorar a racionalidade económica. É interessante igualmente notar que sempre que existe um consenso entre sindicatos e empregadores, o Conselho de Ministros decreta o aumento proposto agindo como mediador de facto. Mas o facto de não reconhecer explicitamente a sua condição de empregador, colocou o governo numa situação embaraçosa aquando do aumento de 22% acordada entre os sindicatos e empregadores em 2002. É que tendo havido consenso entre as partes, o governo agindo como moderador, não teve mais nada a fazer para evitar um aumento a não ser que pudesse provar as implicações macroeconómicas indesejáveis daí resultantes.

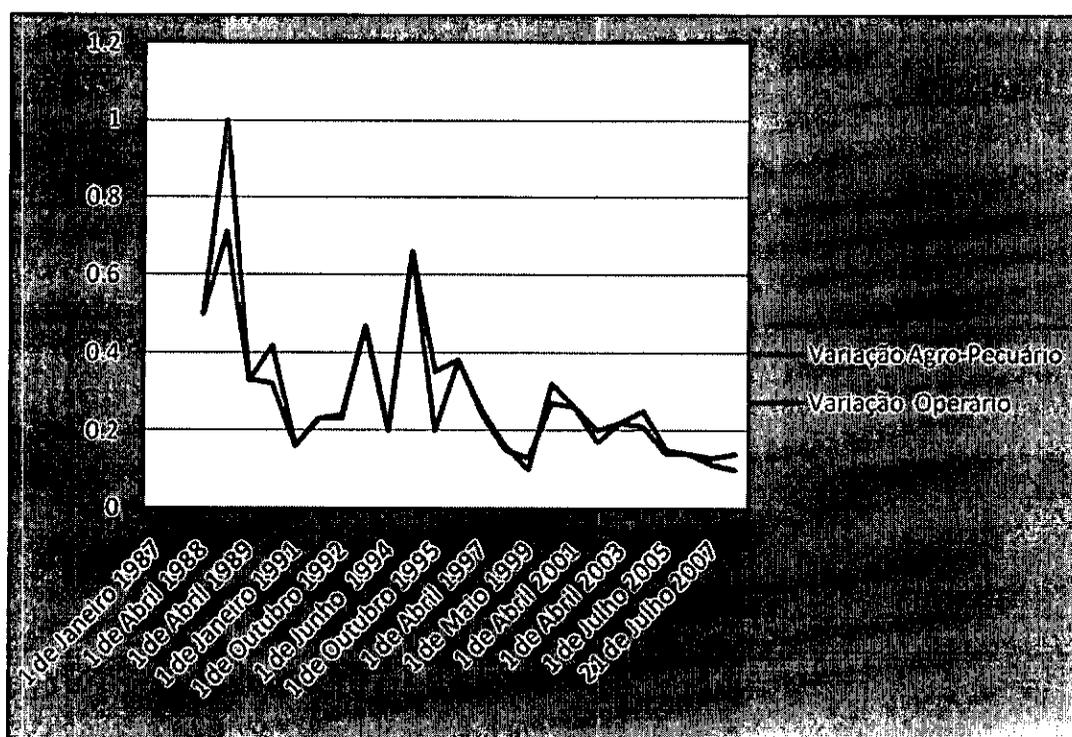
### **3.5 Evolução do salário mínimo**

O quadro 2 (em anexo) mostra a evolução do salário mínimo desde 1987. A partir de 1991 deixou de haver uma diferenciação entre o salário do operário e do empregado passando a haver uma diferenciação entre o salário agro-pecuária, indústria e serviços. Em resultado da inflação moderada que o país começou a registar em 1996, os salários mínimos começaram a ser reajustados uma vez por ano, situação que prevalece até hoje. Embora muitas vezes, a taxa de reajustamento do salário mínimo agro-pecuário tenha sido superior às taxas de reajustamento dos salários mínimos do operário e empregado e posteriormente à taxa da indústria e serviços, a diferença absoluta continua significativa (282.331 meticais em 2003, ou seja 29% do salário mínimo da indústria e serviços contra 40% em 1987 e 33% em 1997). Nos últimos cinco anos, a necessidade de diminuir o fosso entre o salário agro-pecuário e industrial tem vindo a ser explicitamente debatida tendo os reajustamentos neste período reflectido esse debate. Com efeito em 1999 a taxa de

aumento do salário mínimo agro-pecuário foi 4% superior à do industrial; em 2001 3% em 2003 mais 4%.

O gráfico 1 abaixo mostra que ambos os salários comessaram a oscilar em termos reais a partir de 1995 porque o salário mínimo começou a ser reajustado a taxas superiores à inflação.

**Gráfico 1** Variação do Salário Mínimo real agro-pecuário e Industrial



**Fonte:** Ministério do Trabalho

Com efeito, apartir de 1995, as duas linhas que representam a evolução dos salários reais estão acima de zero, embora em 2001, como resultado da subida acentuada da inflação que adveio das cheias de 2000, as duas linhas tenham caído abaixo de zero, reflectindo uma queda do salário real para um nível igual ao de 1994. O salário real aumentará mais depressa se a formula introduzida em 2002 for mantida, uma vez que a partida assegura a recuperação do poder de compra perdido com a inflação, sendo que os adicionais 50% da taxa de crescimento económico e o factor negocial representam ganhos reais.

O gráfico 1 mostra igualmente que, regra geral o salário real agro-pecuário tem vindo a crescer mais que o industrial como resultado do reajustamento a taxas relativamente superiores. No período 1993-2003, o salário industrial aumentou em 118% enquanto que o agro-pecuário aumentou em 101%. Por outras palavras, os dois salários mínimos compravam em 2002, um cabaz de bens e serviços superior ao de 1993. Contudo, isto não significa que o salário mínimo satisfaça todas as necessidades básicas.

Para o ano de 2008 foi introduzida uma nova política de fixação de salário mínimo na qual assenta no critério de sectores de actividade. Este critério possibilita a minimização do risco de redução do nível do emprego como consequência do aumento do salário mínimo e possibilita que os salários sejam fixados de acordo com o estágio de desenvolvimento, a produção e a produtividade do trabalho, a rentabilidade das empresas e a tendência de evolução de determinados sectores de actividade. Sendo que para o mesmo ano foi fixado um mínimo legal para o sector agro-pecuario em 1.315.000MT, Empregado em 1.925.50MT e para o sector Operario foi fixado em 1.615.50MT.<sup>9</sup>

### **3.6 O Salário Mínimo em Relação aos Salários Gerais do País**

O estabelecimento de uma relação entre o salário mínimo e os restantes salários pagos na economia é de extrema importância. Primeiro, permite avaliar se o salário mínimo é baixo ou elevado, e segundo, possibilita prognosticar o impacto do seu aumento, não só como resultado do aumento dos salários dos que ganham o mínimo, mas também pela influência que exerce sobre outras categorias salariais acima dele. É que na realidade, existem empresas que usam o salário mínimo como referência para o reajustamento de todos os salários. O mesmo sucede na função pública.

Normalmente estabelece-se uma relação entre o salário mínimo e o salário médio (conhecida por Keitz index). Em muitos países europeus este índice está entre 50 e 70% enquanto que nos Estados Unidos da América é de apenas 33% (Harber: 1999).

---

<sup>9</sup> Ministério do Trabalho, 2007

O quadro 3 ( em anexo) mostra o valor dos salários mínimos em 2000 como percentagem dos salários médios sectoriais referentes a Março do mesmo ano. Para calcular o rácio do sector da agricultura foi usado o salário mínimo da agricultura (307.750 meticais) enquanto que para os outros sectores foi usado o salário mínimo da indústria, serviços e outros sectores (450.000 meticais). O salário mínimo agro-pecuário é 29% do salário médio geral enquanto que o salário industrial é 42%.

Em termos sectoriais, o rácio é mais elevado no sector de alojamento e restauração (83%)<sup>10</sup> o que quer dizer que o salário mínimo ora em vigor era muito próximo do salário médio e que um aumento significativo elevaria o salário mínimo para muito mais próximo ou acima do salário médio, abarcando cada vez mais trabalhadores e por essa via aumentando os custos. Por outro lado, porque o salário médio dá uma indicação da capacidade de pagar de um determinado sector ( sem ignorar o nível de oferta ), um rácio elevado significa que o salário mínimo está muito próximo da capacidade limite ou desejável de pagar. Porém, tão pouco um salário mínimo próximo do médio é sinónimo de um poder de compra elevado ( porque neste caso o médio em si é baixo).

As actividades financeiras, os organismos internacionais e outras actividades de serviços colectivos apresentam rácios muito baixos porque o salário mínimo está muito abaixo da média que se paga nesses sectores. Duas conclusões podem resultar deste facto: só salários mínimos específicos para estes sectores, tendo em conta o nível geral de salários neles praticados, fariam sentido para os trabalhadores. Mas sendo o objectivo da fixação do salário mínimo assegurar ao trabalhador um nível de vida minimamente aceitável, que à priori pode estar garantido nos sectores mencionados, talvez seja necessário desvincular estes sectores da legislação sobre salário mínimo. Porém, podem existir categorias (ex: serventes e guardas) que de alguma forma beneficiam de forma indirecta dos reajustamentos do salário mínimo. A segunda conclusão é que, a este nível de salário mínimo, estes sectores são indiferentes o que baixa a probabilidade de aumentos moderados do salário mínimo afectarem o emprego. É interessante notar que, embora haja a

---

<sup>10</sup> Os ganhos dos Trabalhadores do sector de hotelaria e restauração ( principalmente serventes de mesa) são elevados por causa de gorjetas e da alimentação na maioria dos casos providenciada pelo empregador.

ideia de que muitos trabalhadores em sectores como agricultura, comércio e indústrias ganham em volta do salário mínimo, a relação entre o salário mínimo e médio parece sugerir uma conclusão contrária o que se deve a grandes diferenças salariais entre as categorias.

Embora não existam parâmetros definidos para julgar o nível do salário mínimo, fica a ideia de que, no geral, pelo menos os mínimos de 2000 não eram tão elevados para levantar preocupações sobre a capacidade de pagar e emprego. Embora se sabe como é que os salários mínimos evoluíram desde então, não se sabe qual é que foi o comportamento dos salários médios<sup>11</sup>. Mesmo que a situação de 2000 se tenha mantido, não significa que o salário mínimo tenha que ser aumentado para uma percentagem do salário médio acima da que prevalecia em 2000, aliás, a OCDE (1994) recomenda: "se se julgar desejável manter um salário mínimo legislado como parte das políticas de redução da pobreza, há que considerar a minimização do seu impacto negativo sobre o emprego através da indexação aos preços (inflação) e não aos rendimentos médios.

### **3.7 Mecanismo de reajustamento dos salários nas empresas**

As empresas que pagam salários acima do mínimo possuem mecanismos internos que orientam os aumentos de salários. A evolução do volume de negócios e a inflação são os critérios mais utilizados e, em certos casos, estão associados a indicadores de desempenho individual dos trabalhadores (sobretudo ao nível das escalas salariais mais acima). As organizações sem fins lucrativos possuem mecanismos ligados ao desempenho mas sempre associados a limites orçamentais.

As empresas que possuem parte significativa dos seus trabalhadores nas escalas salariais do salário mínimo aumentam os salários mínimos e outros salários muito próximo do mínimo à taxa fixada pelo governo ou ligeiramente superior. Os restantes salários são reajustados à taxas progressivamente mais baixas.

---

<sup>11</sup> Estima-se um aumento do Salário em 10% provoca uma variação do salário médio em cerca de 3% (Harber, 1999)

#### 4. Capítulo IV. Impacto do Salário Mínimo no Desenvolvimento Económico

Numa economia de mercado a fixação do salário mínimo só tem sentido quando fixado acima do ponto de equilíbrio do mercado de trabalho (onde a procura e oferta se satisfazem mutuamente), isto é, acima daquilo que efectivamente os empregadores poderiam pagar caso o salário mínimo não existisse.

Porém, mesmo que o salário mínimo esteja acima do equilíbrio do mercado, ele pode encontrar-se abaixo do limite daquilo que os empregadores podem sustentavelmente pagar, desde que a produtividade financeira marginal do trabalho (receita da produtividade física marginal) seja superior ao salário.

Esta situação pode ocorrer se o Governo fixar o salário mínimo sem ter em conta a produtividade financeira marginal do trabalho, como em Moçambique, e é tanto mais fácil de acontecer quanto maior a diferença entre o salário de equilíbrio e este coeficiente. Tal diferença pode ser influenciada, por exemplo, pelo crescimento da produtividade do trabalho num contexto de elevado e crescente desemprego onde massas de desempregados concorrem para postos de trabalho escassos, dispostos a auferir salários iguais ou inferiores aos praticados.

Pelo facto de no país o desemprego ser elevado e mais de metade da população viver na pobreza absoluta o que combinadamente leva a existência de uma elevada oferta de trabalho nominalmente barata, que por seu turno gera exércitos de desempregados dispostos a trabalhar mesmo com salários inferiores aos praticados oficialmente, como acontece, por exemplo, com as empregadas domésticas e outros trabalhadores informais, torna-se evidente que o salário mínimo em Moçambique encontra-se actualmente acima do equilíbrio do mercado.

Porém, observando os reajustamentos do salário mínimo no país ao longo do tempo, apesar de se encontrar acima do equilíbrio de mercado, existe uma forte sugestão de que

ele esteja sistematicamente abaixo da produtividade financeira marginal do trabalho, pelo seguinte aspecto:

- ✓ 25% dos trabalhadores do sector formal recebem o salário mínimo, este influencia outros escalões salariais na economia ( por exemplo função pública ) e não difere muito do salário médio em termos absolutos (ambos em torno da subsistência). Apesar disso ele tem crescido mais que a economia e tem uma tendência de convergência com os salários médios, contudo não há evidência de provocar desemprego ou inflação<sup>12</sup>.

O ponto é que mesmo que o crescimento da produtividade do trabalho tenha sido maior que o crescimento da economia, se os salários mínimos cresceram mais que a economia e menos que a produtividade logicamente que não causaram inflação e ou desemprego, pois os salários mínimos foram *relativamente* reduzidos ( problemas com a taxa de reajustamento ). De contrário, se a economia cresceu mais que a produtividade do trabalho, e os salários mínimos cresceram mais que a economia e não causaram inflação ou desemprego é por que os salários mínimos foram *absolutamente* reduzidos (problemas com a base de reajustamento).

Em ambos os casos resulta que o salário mínimo é reduzido sem justa causa macroeconomica, apesar de seu efeito ser tanto maior na economia, por afectar uma quantidade significativa de trabalhadores formais, influenciar outros escalões salariais e diferir pouco dos salários médios em termos absolutos. Isto ocorre embora o salário mínimo esteja acima do equilíbrio, pois o salário relaciona-se com a inflação e o desemprego não por via do salário de equilíbrio por sí, mas através da produtividade financeira do trabalho.

Porém, por que o desemprego é gerado quando o salário mínimo é superior a produtividade financeira marginal do trabalho que abrange, logo fica evidente que a elevação do salário mínimo até igualar com este coeficiente não geraria desemprego. Como essa determinada

---

<sup>12</sup> Baseado em Melta, 2008

franquia monetária incremental sendo parte do salário mínimo será totalmente usada (devido a propensão ao consumo muito elevada) mas a mesma fazendo parte dos lucros e impostos sobre lucros, tem contribuição menor na demanda agregada (exportação de capitais, *timing* elevados para aplicação em consumo ou investimentos, etc), tais aumentos do salário mínimo levarão ao crescimento acelerado da demanda agregada. Isto quando combinado com o facto da economia usar menos da sua capacidade produtiva ( fábricas e terras férteis sub aproveitadas, etc ), levará a economia em direcção ao seu produto potencial.

Tal irá acontecer pois, considerando o cenário actual, onde taxas de juro são elevadas, salários mínimos e médios e a renda da terra baixos, que indiciam que o factor capital é o mais produtivo apesar de subaproveitado, havendo um aumento da demanda em resultado do aumento do salário mínimo as empresas usarão mais deste factor, levando a que a produtividade do trabalho aumente, os custos médios diminuam (ou margens de lucro maior) fazendo com que a pressão para aumento de preços seja nula ou inferior ao crescimento dos salários.

Igualmente, se se recordar que os sectores cuja a demanda em resultado de salários mínimos maiores será maior ( agricultura, industria alimentar, etc) sofrem forte concorrência externa, particularmente da vizinha África do Sul é mais uma razão que limita a capacidade da economia de aumentar preços em resultado de aumento de salários mínimos.

Apesar disso, este processo de expansão da oferta agregada poderá ser acompanhado pelo aumento da procura de moeda para satisfazer o aumento de algumas necessidades de investimento em capital de giro ( para financiar aumento de insumos de produção) e até de novos investimentos em capital fixo e isto pressionará as taxas de juro, mas será em proporção menor que o crescimento dos salários e nada impede que o Banco Central tome medidas de política monetária para manter as taxas de juro nos mesmos níveis.

Considera-se que em Moçambique, contrariamente as economias de mercado avançadas, variações na inflação são antecedidas por variações na taxa de juro e estas últimas

relacionam-se positivamente com as taxas de câmbio real isto sugere que tal é tanto mais possível.<sup>13</sup>

Deste modo, o aumento do salário mínimo até ao nível que iguale ou próximo da produtividade financeira marginal do trabalho poderá certamente promover simultaneamente a eficiência e a equidade social na economia.

#### 4.1 Possíveis Impactos do Salário Mínimo

Analisando os possíveis impactos da política do salário mínimo sobre o emprego, a pobreza e inflação, é importante reconhecer que não existem dados que permitam fazer uma análise quantificável do impacto do salário mínimo sobre as variáveis mencionadas.

As análises centrar-se-ão na discussão dos pressupostos e dos mecanismos de transmissão através dos quais a política do salário mínimo pode atingir o emprego, pobreza e inflação. Por exemplo, para quantificar o impacto da política do salário mínimo sobre o emprego, seria necessário uma série longa de dados agregados ou desagregados (por sectores, empresa, etc) sobre o emprego cobrindo preferencialmente dois períodos (antes e depois da introdução do salário mínimo ou de reajustamentos muito significativos). Porém, é sabido que as estatísticas sobre o emprego/desemprego são das mais escassas. Independentemente da metodologia a adoptar, devido as transformações sócio-económicas que o país viveu nos últimos 15-18 anos seria difícil atribuir as variações no emprego à política do salário mínimo. Mesmo havendo dados seria difícil medir com exactidão os efeitos sinérgicos e colaterais do aumento do salário mínimo sobre o emprego, inflação e pobreza devido a razões apresentadas na análise teórica.

---

<sup>13</sup> Banco de Moçambique, 2001

#### 4.1.1 Emprego

O emprego constitui o centro de debate sobre o impacto do salário mínimo. Este debate é inconclusivo e para cada estudo que conclui que o salário mínimo gera desemprego, existe outro que demonstra claramente o contrário. Tal revela, por um lado, a prevalência de condições específicas em cada país, estado ou sector no momento da introdução ou reajustamento do salário mínimo, e por outro, a necessidade de libertar a análise da disputa entre proponentes e opositores do salário mínimo.

O argumento segundo o qual o salário mínimo gera desemprego, baseia-se no pressuposto de que quando se fixa artificialmente o preço de um determinado bem ( neste caso preço do trabalho ) acima do seu preço de mercado ( ou seja, aquele que a concorrência dita ) a procura por esse bem vai diminuir porque, havendo restrição orçamentaria, já não será possível continuar a comprar as quantidades anteriores, ou caso seja substituível, a procura será desviada para o bem mais barato. Em suma, assume-se que não existem outras opções que não seja diminuir o consumo ou a utilização.

Quando se trata do aumento dos custos com a força de trabalho ( salários ), as empresas têm outras alternativas para absorção de custos que não seja necessariamente a diminuição da força de trabalho sobretudo porque tal está associado a custos (ex: indemnização). As alternativas incluem o aumento do preço dos produtos da empresa, a redução de benefícios, aumento da produtividade através da melhoria dos processos de produção, etc. É também importante notar que porque a demanda pelo trabalho é derivada da demanda de bens e serviços produzidos pelas empresas, elas reduzem a força de trabalho mesmo em situações em que os salários se mantêm estáticos, desde que enfrentem problemas de mercado. Então, fica claro que o salário é apenas mais um dos vários factores que explicam a procura de trabalho e que a relação entre salário e produção é mais importante do que o nível salarial em si.

A negociação do salário implica explicita ou implicitamente a negociação das restantes remunerações de factores (juros, rendas, impostos, lucros) e que mesmo não havendo ganhos de produtividade ou crescimento que permitam acomodar o aumento de uma delas (por

exemplo o salário) pode haver uma compensação diminuindo as outras. Quer dizer que se reconhecendo a necessidade de elevar os salários para níveis socialmente aceitáveis é possível reduzir o impacto negativo influenciando as outras remunerações/custos para baixo, como, por exemplo, as taxas de juro.

Segundo um estudo da CCT ( Comissão Consultiva do Trabalho) as respostas das empresas à pergunta sobre a forma como reagem aos aumentos do salário mínimo, não se encontra evidências da redução do emprego: 40% disse não tinha nenhum efeito, 10% disse que o efeito era ligeiro, 15% disse que o efeito era significativo e os restantes 35% não responderam. Igualmente não se encontra evidências de que a política do salário mínimo inibe a criação do emprego.

Questionadas as empresas se na ausência do salário mínimo as empresas empregariam mais ou menos trabalhadores, 60% disse que empregariam o mesmo número, 10% disse que empregariam mais, e os restantes não responderam. Porém, há que reconhecer que o facto de a maior parte das empresas que responderam ao questionário pagarem acima do salário mínimo pode ter influenciado as respostas<sup>14</sup>.

O nível dos salários mínimos em relação aos salários médios sugere que em princípio, o actual salário mínimo não está a níveis que constitua preocupação para o emprego. O salário mínimo agro-pecuário é 29% do salário médio geral enquanto que o salário industrial é 42%. Levantou-se preocupação em relação ao sector de alojamento e restauração (onde o salário mínimo é 83% do salário médio) bem como em relação a outros sectores que embora apresentem rácios não muito elevados, pela inerência da sua actividade, empregam trabalhadores não qualificados e que ganham muito próximo do mínimo. Porém, porque há evidências de que há maior parte dos trabalhadores ganha não muito acima do salário mínimo, há que ter atenção à velocidade com que o salário mínimo é reajustado porque pode vir a constituir problema num futuro muito próximo.

---

<sup>14</sup> Comissão Consultiva do Trabalho, 2006

As taxas elevadas com que o salário mínimo tem vindo a ser reajustado também levantam preocupação por não se conhecer o ritmo com que a produtividade cresce. Comparando com países mais desenvolvidos e com base nas características da força de trabalho (e sua interacção com capital com ênfase no alto custo de acesso a capital para melhor combinação com o trabalho), é muito duvidoso assumir que em Moçambique 50% do crescimento do PIB é explicado pela produtividade do trabalho.

Portanto, embora não havendo evidências de um impacto negativo do salário mínimo actual, há que acautelar o ritmo com que este tem vindo a crescer. Fica igualmente claro que há sectores que merecem atenção especial visto que empregam muitos trabalhadores ganhando o salário mínimo ou próximo do mínimo e por isso o impacto do aumento do salário mínimo nos seus custos com pessoal é potencialmente elevado.

#### 4.1.2 Pobreza

Em Moçambique 6,5% da população economicamente activa do país tem emprego formal e cerca de 88% da população não realiza trabalho remunerado (Ministério do Trabalho: 2004).

Logo, a hipótese de uma família pobre possuir no mínimo um membro que exerce trabalho no sector formal é limitada. Assim sendo, o salário mínimo por si só não vai resolver o problema da pobreza, mas pode impedir que mais pessoas, particularmente as que recebem os salários mais baixos no emprego formal, fiquem mais pobres. Medidas para o aumento das oportunidades de emprego são igualmente necessárias, e estas ainda não passam pela redução do salário mínimo.

Na província de Nampula e nas zonas rurais de Sofala e Zambézia é que ambos os empregados agro-pecuários e industriais conseguem manter-se acima da linha de pobreza. Em sete regiões, independentemente do salário mínimo ganho em função da categoria, todos os agregados seriam pobres. Nas zonas rurais de Cabo Delgado e Niassa, Gaza e Inhambane e nas zonas urbanas de Sofala e Zambézia, os agregados com pelo menos um

empregado industrial conseguiriam evitar a pobreza absoluta. O pressuposto é que o agregado familiar depende apenas da remuneração do trabalho. Na realidade, os agregados familiares possuem outras fontes de rendimento, o que permite concluir, que dificilmente uma família possuindo pelo menos um membro empregue no sector formal durante todo o ano seja pobre ( de acordo com as linhas de pobreza oficiais ). Se o emprego desse mesmo membro do agregado familiar fosse permanente durante todo o ano, seria de esperar que os agregados familiares que fazem parte os 54% dos pobres não possuem nenhum membro no emprego formal. Mas, porque muito emprego rural é sazonal, mesmo o formal, por causa da sazonalidade do trabalho agrícola, de reparação de estradas, etc, um indivíduo com emprego formal 3-4 meses por ano não ganhará o suficiente para deixar de ser pobre, pois no resto do ano não terá salário.

A Tabela 5 ( em anexo ) mostra que os salários mínimos que evitariam a pobreza (normalmente conhecidos por salários de sobrevivência) variam muito de região para região (sendo o mais baixo igual 412.800 na zona rural de Nampula e o mais elevado 2.061.150 meticais na cidade de Maputo).

Algumas províncias, com maior incidência da pobreza, possuem taxas de emprego baixas sendo assim difícil esperar que a política do salário mínimo tenha impacto sobre a pobreza nessas mesmas províncias, pelo que é necessário combiná-las com outros instrumentos facilmente direccionáveis aos pobres, como sejam subsídios (renda mínima garantida), ou que criem oportunidades para a obtenção do emprego por pessoas pobres (por exemplo, a promoção do investimento em actividades que sejam grandes empregadoras, formação vocacional e técnico profissional massivas, etc.).

### 4.1.3 Inflação

O salário mínimo tem sido questionado porque com base nos modelos neoliberais simplistas, é argumentado que este reduz o poder do salário ao gerar inflação via aumento de custos ou excesso da demanda. O salário é apenas um elemento dos custos e uma das determinantes da demanda, pelo que pode haver compensações.

Olhando para as classes de bens e serviços que compõem o cabaz do Índice de Preços ao Consumidor no país, ficam algumas reservas sobre a possibilidade de o salário mínimo, mesmo aumentando os custos das empresas produtoras dos bens dessas classes, tais custos serem repassados aos consumidores via preços. É que a classe de alimentação, bebida e tabacos, que é a que possui mais peso e por essa via é mais importante na variação do Índice de Preços ao Consumidor, inclui maioritariamente bens que enfrentam uma forte concorrência das importações (sobretudo da África do Sul) o que limita qualquer aumento de preços, para além de que, sendo uma parte significativa desses produtos importados, o comportamento da taxa de câmbio é mais determinante que o salário.

Em relação à inflação por excesso da procura sobre a oferta, não parece haver uma rigidez na oferta de vários produtos que compõem as classes do cabaz do Índice de Preços ao Consumidor, aliás, a oferta dos bens da classe com maior peso são de oferta elástica podendo a elasticidade ser limitada pelo custo de importação, o que em última análise explica o nível de preços. Porém, pode ser que haja desequilíbrios temporários como consequência do pagamento retroactivo dos salários que resultou do reajustamento do salário mínimo e da concentração da realização da despesa pública no final do ano. Alguns estudos mostram que não é prática aumentar os preços em resposta a reajustamentos do salário mínimo. Questionadas as empresas sobre o efeito do aumento do salário mínimo nos seus produtos e serviços, 30% respondeu que não tinha nenhum efeito, 25% afirmou que o efeito era ligeiro e 35% não respondeu.

## **4.2 Propostas de Critérios Alternativos**

### **4.2.1 Sistema de Salário Mínimo proposto**

Atendendo que não há homogeneidade na disponibilidade e qualidade da força de trabalho e no desempenho das regiões e dos sectores da economia do País, o sistema de taxa única não se mostra eficiente dadas as imperfeições que pode introduzir na economia.

As experiências de outros países mostram que perante este cenário pelo menos quatro sistemas alternativos se podem utilizar, nomeadamente, a fixação do salário mínimo com base em regiões, em sectores económicos, com base no tamanho das empresas e combinação destes dois sistemas, por forma a permitir captar as especificidades e dinâmicas de cada realidade económica.

### **4.2.2 Salário Mínimo por Região**

A fixação do salário mínimo por região (entenda-se Províncias) para o País tem a vantagem de estabelecer um salário que tem em conta o estágio de desenvolvimento de uma região quer em termos económicos quer sociais. Assim, este critério permite essencialmente captar mais fielmente as preocupações dos trabalhadores em termos das suas necessidades específicas.

Este critério tem também a desvantagem de que a mão-de-obra tenderá naturalmente a se concentrar em regiões com as mais altas taxas salariais, provocando excesso de oferta de trabalho, que resultará em aumento do nível de desemprego, que, por sua vez, poderá gerar outros problemas colaterais, entre eles a criminalidade, a mendicidade e elevar os índices de pobreza.

Por outro lado, as evidências que a capacidade de pagamento das empresas varia de região para região no nosso País são fracas, particularmente para as empresas que operam em mais de uma região. As dificuldades enfrentadas pelas empresas são mais facilmente agrupáveis por sector de actividade do que propriamente por região.

Por fim, a fixação do salário mínimo por região parece bastante sensível sob ponto de vista político, dada a problemática das assimetrias de desenvolvimento despertado pelos partidos políticos da oposição, tentando dividir o eleitorado entre norte e sul, resultando num ambiente político relativamente céptico. E sabe-se, de antemão, que muitos países africanos estão ou estiveram a braços com guerras étnicas provocadas, entre outros factores, por questões relacionadas com assimetrias regionais de desenvolvimento e oportunidades políticas para os membros das várias etnias. Neste contexto, Moçambique vive um ambiente político ainda frágil, uma democracia ainda embrionária, sendo sempre desejável evitar decisões que possam gerar alguma instabilidade político-social. Deste modo, o critério não é recomendável.

#### **4.2.3 Fixação do Salário Mínimo por Tamanho das Empresas**

Este critério pressupõe inicialmente a definição do critério razoável para classificação das empresas por tamanho. E aqui começa o debate dada existência de vários critérios de classificação, entre os quais, número de trabalhador, volume de negócios, activos, ou combinação destes.

A utilização deste critério sugere que as preocupações das empresas podem ser agrupadas por tamanho de empresa. Se assumirmos o agrupamento das empresas segundo o número de trabalhadores concluímos que esta posição não é necessariamente verdadeira, dado que a capacidade de pagamento varia com relação ao tamanho das empresas em função do sector em que esta está inserida. Assim, as evidências indicam que as empresas pequenas de sectores como serviços (agência de publicidade, correctora de seguro, entre outras) tem capacidade para pagar um salário mínimo elevado comparativamente as empresas grandes do sector agrícola (açucararias e companhias de tabaco). Por outro lado,

empresas pequenas do sector de comércio (cantinas e lojas) não têm menor capacidade de pagamento em comparação com grandes empresas do sector de transporte certamente.

Assim, o tamanho por si só não é um indicador suficiente para avaliar a capacidade de pagamento das empresas, dado que é também necessário ponderar com o sector de actividade onde este está inserido. Deste modo, não é um critério recomendavel.

#### **4.2.4 Salário Mínimo por Sectores de Actividade**

Com relação ao sistema de fixação do salário mínimo por sector, a sua utilização possibilita a minimização do risco da redução do nível de emprego pelo aumento do salário mínimo para além da capacidade de pagamento das empresas, e sem a respectiva compensação no aumento da produtividade dos trabalhadores, dado que este sistema procura pelo menos fixar um salário que tem em conta o estágio de desenvolvimento e a tendência de evolução de um determinado no sector.

O peso relativo de custo de salário mínimo na estrutura de custo com trabalho varia também de sector para sector. Em alguns sectores, entres eles, agricultura, pesca, indústria têxtil, os trabalhadores que auferem salário mínimo constituem mão-de-obra directa na produção, e, por conseguinte, o seu peso é relativamente maior na sua estrutura de custo com trabalho. Deste modo, este sistema consegue acomodar mais facilmente as preocupações e dificuldades das empresas. É o sistema de salário mínimo recomendável para o país atendendo as assimetrias de desenvolvimento regionais e sectoriais, bem como a disponibilidade da mão de obra por região.

## 5. Capítulo V. Conclusão e Recomendações

### 5.1 Conclusão

O efeito do salário mínimo no desenvolvimento económico na economia de Moçambique é satisfatório e passível de várias análises. Do estudo em análise pode-se tirar as seguintes conclusões:

1. As empresas que pagam salários acima do mínimo possuem mecanismos internos que orientam os aumentos salariais, sendo a evolução do volume de negócios e a inflação os critérios mais utilizados e em certos casos associados a indicadores de desempenho individual dos trabalhadores sobretudo ao nível das escalas salariais mais acima.
2. O critério de fixação do salário mínimo por regiões não pode ser aplicado no país porque este critério pode fomentar o êxodo da força do trabalho de regiões cujo salário é inferior para as que possuem salários relativamente maiores com repercussões negativas na economia e criar assimetrias de desenvolvimento regional.
3. O salário mínimo por si só não resolve o problema da pobreza, mas pode impedir que mais pessoas, particularmente as que recebem os salários mais baixos no emprego formal, fiquem mais pobres.
4. O aumento do salário mínimo faz com que os custos das empresas produtoras de bens e serviços na economia aumentem e tais custos não sejam repassados aos consumidores via preços.
5. O desemprego é gerado quando o salário mínimo é superior a produtividade financeira marginal do trabalho que abrange, e a elevação do salário mínimo até igualar à este coeficiente não gera desemprego.

6. O salário mínimo deve ser fixado por sectores de actividade, o que possibilita minimizar o risco da redução do nível de emprego, permitindo que as empresas possuam capacidade de pagamento.
7. O aumento do salário mínimo até ao nível que iguale há produtividade financeira marginal do trabalho promove a eficiência e a equidade social na economia.

## 5.2 Sugestões e Recomendações

A pós estudar a fixação do salário mínimo em Moçambique e os seus efeitos no desenvolvimento economico, e com base na metodologia usada para este estudo, pode-se apresentar algumas sugestões e recomendações. Com base no estudo realizado sugere-se que:

- Os salários em Moçambique devem ser fixados de acordo com o estágio de desenvolvimento, a produção e a produtividade das empresas e a tendência de evolução de um determinado sector de actividade na economia.
- No país não se deve adoptar o critério de fixação de salário mínimo por regiões visto que este critério pode fomentar o êxodo da força de trabalho e promover assimetrias de desenvolvimento regional.
- O salário mínimo no país deve ser aumentado até ao nível próximo da produtividade financeira marginal dos trabalhadores que abrange sem causar desemprego.
- O salário mínimo em Moçambique deve ser usado como uma ferramenta de política social e económica

## 6. Referências bibliográficas

1. CCT (Comissão Consultiva de Trabalho.2002. Informação sobre o desenvolvimento das discussões com vista ao reajustamento do salário mínimo. paper apresentado ao Conselho de Ministros.
2. CCT ( Comissão Consultiva de Trabalho.2006. Estudo Sobre os Critérios de Fixação do Salário Mínimo em Moçambique. Paper apresentado aos Clientes.
3. DEE-Banco de Moçambique. Novembro 2001. Boletim Estatístico, Nº 33/Ano 9
4. DNPET – Direcção Nacional de Planificação e Estatísticas de Trabalho.2004. Estatísticas sobre emprego: duração e remunerações. Ministério de trabalho:Maputo
5. Gobe, Artur. 1994. Situação económica do país, in Moçambique: Perspectivas Económicas.
6. Guilaze, Nelson.2002. Critérios de determinação de salário mínimo em Moçambique: críticas e sugestões.Tese de Licenciatura. Maputo: Faculdade de Economia (UEM)
7. Hamela, Hipolito. 2001, Determinação do Salário Mínimo em Moçambique: Algumas reflexões. Maputo: CTA- Confederação das Associações Económicas de Moçambique
8. Harber, Richard P.1999. Some of what we know and don't know about employment and unemployment in Mozambique. Maputo:USAID (Moçambique)
9. Kibbe, Matthew B. 1998. The Minimum Wage: Washingtons Perennial Myth, Policy Analysis Nº.106. Washignton: Cato Institute
10. Marinakis, Andrés.1998. Minimum Wage Fixing in Mexico, Briefing Note Nº.13. Geneva: International Labour Organization (ILO),
11. Melta, Oland.2008. Novo Critério de Fixação do Salário Mínimo e Desenvolvimento de Moçambique: O Risco Económico, Social e Político Associado a Base de Ajustamento.

12. Ministério de Trabalho. 2001. Reflexões sobre os critérios de fixação e actualização do salário mínimo. Maputo: Ministério de Trabalho.

13. Ministério do Trabalho. Processo De Fixação dos Salários Mínimos Por Sectores De Actividade- Aprovado na 33 Sessão do Conselho de Ministros, Dezembro de 2007.

14. Pember, J. Robert & Dupré, Marie-Thérèse. 1997. Statistical Aspects of Minimum Wage Determination, Briefing Note Nº 11. Geneva: International Labour Organization (ILO)

15. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). 1999. Moçambique: Crescimento Económico e Desenvolvimento Humano: Progresso, Obstáculos e Desafios. Relatório Nacional do Desenvolvimento Humano Maputo: PNUD

16. Timmer, Peter, Walter P. Falcon, And Scott R. Pearson. 1983. Food Policy Analysis (Versão Português: Análise da Política Alimentar). Baltimore: John Hopkins University Press for the World Bank.

**Pessoas entrevistadas:**

Armindo Mapace- Chefe do Departamento de Estatísticas do Trabalho no Ministério do Trabalho

Francisco Feleciano Mazoio- Secretário do Conselho Central dos Sindicatos na OTM-CS

Maria Alice Jorge- Ministério do Trabalho

**Pesquisa na Internet**

[Pt.wikipedia.org/wiki/salário](http://Pt.wikipedia.org/wiki/salário)

## 7. Anexos

**Tabela 1** O Custo das Calorias e Linha de Pobreza total por Domínio.

Domínio	Calorias		
	MT/Calorias	(MT/ Pessoa/ Dia)	
Nampula	Rural	1.3	3359
Niassa e Cabo			
Delado	Rural	1.4	4023
Manica e Tete	Rural	1.8	4713
Sofala e Zambézia	Rural	1.7	4854
Nampula	Urbano	1.7	4949
Niassa e Cabo			
Delado	Urbano	1.7	5434
Gaza e Inhambane	Rural	2.3	6433
Maputo Província	Rural	2.6	7316
Manica e Tete	Urbano	2.6	7414
Sofala e Zambézia	Urbano	2.5	7600
Gaza e Inhambane	Urbano	2.6	7826
Maputo Cidade	Urbano	2.8	8541
Maputo Província	Urbano	2.8	8714

Fonte: Ministério das Finanças, 1998

Tabela 2: Evolução do Salário Mínimo por Categorias, 1987-2007

Entrada em Vigor	Salário Mínimo (em Metecasis)			Variação	
	Agro-Pecuario	Operário	Empregado	Agro-Pecuario	Operário
1 de Janeiro 1987	3000	5000	4500		
1 de Junho 1987	4500	7500	6750	50%	50%
1 de Abril 1988	9000	12800	12000	100%	71%
1 de Outubro 1988	12000	17000	16000	33%	33%
1 de Abril 1989	17000	22500	21500	42%	32%
1 de Janeiro 1990	19700	26100	25100	16%	16%
1 de Janeiro 1991	24310	32175	30745	23%	23%
1 de Dezembro 1991	30000	40000	40000	23%	24%
1 de Outubro 1992	44100	58800	58800	47%	47%
1 de Agosto 1993	53000	70600	70600	20%	20%
1 de Junho 1994	88000	117500	117500	66%	66%
25 de Fevereiro 1995	105600	158650	158650	20%	35%
1 de Outubro 1995	145200	218650	218650	38%	38%
1 de Julho 1996	181000	271126	271126	25%	24%
1 de Abril 1997	209960	311794	311794	16%	15%
1 de Abril 1998	230873	353886	353886	10%	13%
1 de Maio 1999	303750	450000	450000	32%	27%
1 de Julho 2000	382725	568980	568980	26%	26%
1 de Abril 2001	459270	665707	665707	20%	17%
1 de Abril 2002	560309	812163	812163	22%	22%
1 de Abril 2003	700386	982717	812163	25%	21%
28 de Abril 2004	805444	1120.297	1120297	15%	14%
1 de Julho 2005	918206	1.277139	1277139	14%	14%
21 de Julho 2006	1023.8	1443.167	14416700	11.50%	13%
21 de Julho 2007	1126.5	164550		10%	14%

Fonte: Ministério do Trabalho, 2001

Tabela 3: Rácio entre Salário Mínimo e Remuneração Média Total

Sectores	Total	Remuneração Total Média
Total	1065.862	
Agricultura, Produção Animal, Caça e Sivicultura	740.897	42
Pescas	705.382	64
Indústria Extrativa	840.083	54
Indústria Transformadora	770.855	58
Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água	1517.238	30
Construção	926.437	49
Comércio agrosso e retalho, Reparação de Veiculos	948.882	47
Alojamento e Restauração	540.273	83
Transportes, Armazenagem e Construção	1346.164	33
Actividades Financeiras	4100.839	11
Actividades Imobiliarias, e Aluguer	1068.091	42
Educação	1098.696	41
Saúde e Acção Social	1658.805	27
Outras Actividades de Serviços Colectivos/ Sociais	2175.824	21
Organismos Internacionais e Outras Estrangeiras	2551.919	18

Fonte: Ministério do Trabalho, 2004

**Tabela 5:** Linha de Pobreza Regionais e sua Relação com os Salários Mínimos Actuais (em Meticais)

Domínios Espaciais	Linha da Pobreza Diária	<i>Linha da pobreza Mensal para um agregado de cinco pessoas</i>	O agregado é pobre se apenas um dos membros ganha:	
Niassa e Cabo Delgado-Rural	4.756	713400	sim	não
Niassa e Cabo Delgado-Urbano	7.717	11575500	sim	sim
Nampula-Rural	2.752	412800	não	não
Nampula-Urbano	3.749	562350	não	não
Sofala e Zambézia- Rural	3.548	532200	não	não
Sofala e Zambézia- Urbano	5.902	885300	sim	não
Manica e Tete-Rural	6.937	1040550	sim	sim
Manica e Tete-Urbano	9.656	1448400	sim	sim
Gaza e Inhambane-Rural	5.438	815700	sim	não
Gaza e Inhambane-Urbano	6.613	991950	sim	sim
Maputo Província- Rural	12.584	1887600	sim	sim
Maputo Província- Urbana	13.741	2061150	sim	sim
Maputo- Cidade	13.211	1981650	sim	sim

Fonte: Ministério do Trabalho, 2006