

331.215.5135.087.47(679)



GUI
TES
1487
C.2

gest-245

Universidade Eduardo Mondlane

Faculdade de Economia



Trabalho de Licenciatura em Gestão

Critérios de determinação do salário mínimo em Moçambique: Críticas e Sugestões

Autor:
Nelson Eduardo Guilaze

Julho de 2002

U.E. 1-08-02
N. E. 28221
DATA 13/08/02
MUNIC. efuta
BOIA

Declaração do autor

Declaro que este trabalho é da minha autoria e resulta da minha investigação. Esta é a primeira vez que o submeto para obter um grau académico numa instituição educacional.

Aprovação do Júri

Este trabalho foi aprovado no dia 15 de JULHO de 2002 por nós, membros do júri examinador da Universidade Eduardo Mondlane.


Nomes

Assinaturas


Prof. Doutor Manoela Sylvestre
(Presidente)



dr. Lourenço Veniça
(Arguente)



dr. Agnelo Laíce
(Supervisor)



Dedicatória

A realização deste trabalho de licenciatura é o culminar do desejo do meu falecido pai, e mantido vivo pela minha mãe. Assim, dedico este trabalho, em primeira instância, ao meu pai, Eduardo Guilaze (que Deus o tenha!), e a minha mãezinha querida, Isabel Cuamba Guilaze, que tudo fez para que este momento fosse uma realidade.

Dedico igualmente aqueles que me suportaram nesta maratona, diga-se, com muitos obstáculos, nomeadamente, minha namorada, Evenilde Sumbana, meus irmãos, Aguito, Gildo, Ducho e Natacha.

Por último, dedico especialmente a minha filha, Tiffany Guilaze!

Índice

1	<u>Introdução</u>	1
2	<u>Revisão da literatura</u>	5
2.1	<u>Noção do salário mínimo</u>	5
2.2	<u>Impacto da introdução do salário mínimo no mercado de trabalho</u>	7
2.2.1	<u>Efeito do salário mínimo no emprego</u>	8
2.2.2	<u>Efeitos do salário mínimo sobre a Inflação</u>	13
2.2.3	<u>Efeitos do salário mínimo na pobreza</u>	14
2.3	<u>Sistemas de determinação do salário mínimo</u>	16
2.4	<u>Critérios de determinação do salário mínimo</u>	20
2.5	<u>Critérios de ajustamento do salário mínimo</u>	27
2.5.1	<u>Mecanismos de actualização</u>	30
3	<u>Contexto histórico do salário mínimo em Moçambique</u>	32
3.1	<u>Caracterização da economia</u>	32
3.2	<u>Processo de determinação do salário mínimo</u>	33
3.3	<u>Aplicação do salário mínimo</u>	34
3.4	<u>Evolução do salário mínimo</u>	35
4	<u>Estrutura do Mercado de Trabalho</u>	37
5	<u>Determinação do salário mínimo em Moçambique</u>	41
5.1	<u>Sistema de determinação do salário mínimo</u>	41
5.2	<u>Critérios de fixação de salário mínimo</u>	42
5.3	<u>Critérios de Ajustamento do salário mínimo</u>	44
5.3.1	<u>Cálculo da taxa de ajustamento em 2002</u>	48
6	<u>Análise crítica dos critérios</u>	50
6.1	<u>Análise do sistema de taxa única</u>	50
6.2	<u>Análise do critério de fixação</u>	53
6.3	<u>Critérios de ajustamento</u>	56
7	<u>Critérios alternativos:</u>	59
8	<u>Recomendações e Conclusões</u>	66
9	<u>Referências Bibliográficas</u>	70

Agradecimentos

A apresentação deste relatório encerra um trabalho árduo de cinco anos de formação em Gestão na Faculdade de Economia. Este trabalho, realizado em sensivelmente um ano, enfrentou algumas "adversidades" desde a recolha de informação, disponibilidade de tutor, tendo, por conseguinte, sofrido algumas modificações da sua essência ao longo das diferentes etapas.

Neste momento que o trabalho é uma realidade seria injusto da minha parte não enaltecer e agradecer as pessoas que muito de si deram para efectivação do mesmo. Assim, quero agradecer ao dr. Artur Gobe que aceitou me orientar na realização do trabalho mesmo sabendo da sua incompatibilidade em termos de tempo.

Quero agradecer ao meu supervisor oficial, dr. Agnelo Laíce, que na fase mais complicada do trabalho, deu o verdadeiro "empurrão", para que este sonho não se transformasse em pesadelo.

Quero aproveitar também para agradecer as pessoas que directa ou indirectamente contribuíram com o seu saber ou disponibilização de informação ou com apoio moral, entre elas: Hipolito Hamela, Lourenço Veniça, Maria Alice e Irene Visser.

Sumário Executivo

A problemática do salário mínimo é assunto antigo e complicado, mas sempre na actualidade pelas suas implicações político-sociais e económicas. É um assunto que envolve diferentes sensibilidades e interesses, nomeadamente, de carácter social, económica e político.

É neste âmbito que se realizou este presente trabalho, que visa, em primeiro lugar, fazer uma análise descritiva e crítica de determinação do salário mínimo em Moçambique. E, em segundo, a formulação de sugestão em termos de critérios alternativos de fixação e ajustamento do salário mínimo em Moçambique.

O trabalho resulta da compilação de obras literárias e relatórios de estudos empíricos sobre o mecanismo e os critérios de fixação e de ajustamento do salário mínimo em Moçambique e em outros países do mundo, nomeadamente Portugal, México, Maurícias, Brasil, Japão e Costa Rica, bem como, da recolha de informação na base entrevistas com as partes envolvidas nesta problemática.

A escolha do tema salário mínimo resulta da importância que o assunto assume no bem-estar social, na garantia do rendimento mínimo e na redução das desigualdades sociais, na medida em que o objectivo da política de salário mínimo é prover os trabalhadores de recursos que lhes garantem a mínima condição de vida.

A intervenção do governo no mercado de trabalho, por meio da política de salário mínimo, visa garantir o bem-estar mínimo de uma sociedade. Com efeito, a prossecução deste objectivo é possível através da consagração dos direitos que proporcionam ao homem as condições mínimas de vidas necessárias, em termos de alimentação, habitação, vestuário, saúde, e outros serviços sociais.

O trabalho discute essencialmente três aspectos: sistemas, critérios de fixação e critérios de ajustamento. Numa primeira abordagem, apresenta-se os critérios mais utilizados no mundo segundo a OIT, e mais tarde, os critérios utilizados em Moçambique.

Os sistemas de determinação de salário mínimo diferem de país para país. A escolha do sistema baseia-se nas condições de mercado de trabalho e no nível de desenvolvimento do país e das regiões que o integram. Os sistemas mais utilizados, de acordo com a OIT, são : (i) taxa única de salário mínimo nacional; (ii) salário mínimo regional; (iii) salário mínimo por ocupação ou por sector de actividade; (iv) Sistema de salário mínimo juvenil e para adultos; e (v) combinado de salário mínimo regional e salário mínimo por sector de actividade.

Moçambique adopta o sistema combinado de "taxa única nacional" e "taxa por categoria". Assim, os trabalhadores foram agrupados em três categorias: "agro-pecuária", "operário", e "empregado". Desde finais de 1991, há uma tendência de aglomerar as categorias de "empregado" e "operário" em uma única, passando assim a existir duas categorias: "agro-pecuária" e "operários e empregados".

Os critérios de fixação do salário mínimo devem ter em conta as necessidades básicas dos trabalhadores e das respectivas família, e factores de ordem económico. Assim, os critérios universalmente utilizados na fixação dos salários mínimos, em particular nos países em via de desenvolvimento, enquadram-se em quatro categorias: (i) necessidades dos trabalhadores; (ii) capacidade de pagamento das empresas; (iii) salários e rendimentos de outros sectores da economia; e (iv) as exigências do desenvolvimento económico. O mecanismo de fixação do salário mínimo no país baseia-se no critério das necessidades dos trabalhadores, apesar de ainda não ter sido possível estabelecer um salário mínimo que assegurasse a cobertura do cabaz tipo, devido a problemas decorrentes da capacidade de pagamento das empresas e do desempenho da economia do país.

O debate sobre os critérios de ajustamento constitui o principal enfoque da CCT relativamente a problemática do salário mínimo. Os critérios de ajustamento do salário mínimo, embora diferentes de acordo com os interesses dos proponentes, resumem-se nos seguintes indicadores: (i) Mudança do custo de vida (baseada no cabaz mínimo da Cidade de Maputo); (ii) Crescimento do Produto Interno Bruto (PIB); (iii) Proporção do crescimento do PIB que se pode atribuir à contribuição do

factor humano; e (iv) Taxa de inflação (baseada no Índice de Preço de Consumidor da Cidade de Maputo).

Na segunda abordagem do tema central, fazemos uma análise crítica dos critérios utilizados no país a luz situação económica do país, e na base desta análise e das experiências internacionais, apresentam-se critérios alternativos.

O país é caracterizado por assimetrias regionais, em termos de qualidade de mão-de-obra e desempenho económico, sendo a região sul mais desenvolvida que as regiões centro e norte. Dentro das próprias regiões, verificam-se assimetrias de desenvolvimento entre as zonas urbanas e zonas rurais. Com efeito, a aplicação do sistema de salário mínimo nacional único para realidades económicas diferentes pode gerar desemprego nas regiões e sectores menos produtivos, conduzir empresas menos produtivos a falência; desencorajar o investimento nas regiões e nos sectores menos produtivos; e penalizar os trabalhadores dos sectores mais produtivos. Perante esta situação duas alternativas se colocam, de ponto de vista económico, nomeadamente: (i) estabelecimentos de salários por regiões económicas; e ou (ii) estabelecimento de salários por sectores.

Partindo da constatação de falta de estatísticas apropriadas sobre variação do custo de vida e da produtividade dos trabalhadores, sugere-se que ajustamento do salário mínimo na base do IPC de Maputo e da mudança produtividade do factor trabalho. Assim, a produtividade do factor trabalho poderá resultar do crescimento do PIB ponderado por um coeficiente que representa o desempenho do factor trabalho, obtido a partir de uma amostra junto do sector privado.

Na última parte do trabalho apresenta-se as recomendações e conclusões, sendo destacar as seguintes recomendações: (i) que a CCT faça um estudo quantitativo sobre o impacto da implementação do sistema de taxa única de salário mínimo nacional, e avalie a possibilidade de taxa por sector; (ii) que faça periodicamente o revisão do salário mínimo base; (iii) que se separe o processo de fixação do salário mínimo do sector privado e do sector público.

1 Introdução

A problemática do salário mínimo é assunto antigo e complicado, mas sempre na actualidade pelas suas implicações político-sociais e económicas. É um assunto que envolve diferentes sensibilidades e interesses, nomeadamente, de carácter social, económica e político. A política de salário mínimo visa a protecção social dos trabalhadores em termos de salário com o intuito de os prover de recursos que lhes garanta um bem estar social mínimo. Em termos económicos, a introdução do salário mínimo no mercado de trabalho pode gerar efeitos negativos ou positivos em algumas variáveis macro-económicas, entre elas, emprego, inflação e pobreza. E, por fim, o salário mínimo tem grande impacto sobre os políticos, particularmente em épocas de campanha eleitoral, obrigando, as vezes, os governos a tomar decisões com objectivos meramente políticos.

O salário mínimo ocupa, com destaque, páginas de jornal, espaços de rádio e tempos de televisão. Divide sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores, divide também economistas e "mexe" com a sociedade civil e grupos políticos.

O debate envolta deste assunto concentra-se nos critérios de fixação e actualização do salário mínimo e no seu impacto no mercado de trabalho e em algumas variáveis macro-económica (inflação, pobreza, etc). Os sindicatos sugerem a afixação de salário com base nas necessidades básicas dos trabalhadores, independentemente da capacidade de pagamento das empresas, alegando que só assim se pode garantir a prossecução dos objectivo da política de fixação do salário mínimo. Os empregadores sugerem a fixação com base em critérios económicos, entre os quais, a capacidade de pagamento da empresas, a produtividade e os salários médios.

Em Moçambique, o salário mínimo propriamente dito foi introduzido em 1987, a partir do sistema de taxa única. A fixação baseou-se no critério das necessidades básicas e os ajustamentos subsequentes na mudança do custo de vida medido com base no IPC de Maputo. Assim, urge-se fazer os seguintes questionamentos:

- Até que ponto o sistema de taxa única de salário mínimo nacional é adequado para Moçambique, um país caracterizado essencialmente por assimetrias regionais de desenvolvimento?
- Será o critério das necessidades básicas o mais razoável para a nossa realidade, onde a maioria das empresas enfrenta problemas económico-financeiro de vária ordem, sendo que a afixação do salário acima das suas capacidade pode levar trabalhadores ao desemprego e ou empresas a falência?
- E, por fim, será que o ajustamento baseado essencialmente na inflação, medido pelo IPC de Maputo, é o critério mais recomendável, atendendo que o custo de vida varia de província para a província?

É na esteira destes questionamentos que se levou a cabo este trabalho, que pretende alcançar fundamentalmente dois objectivos:

- (i) Análise descritiva e crítica dos critérios de fixação e ajustamento do salário mínimo aplicados em Moçambique, avaliando a sua razoabilidade tendo em conta a situação do país, em termos de mercado de trabalho, situação económico-financeiro das empresas e do nível de desenvolvimento do país;
- (ii) Formulação de sugestão em termos de critérios alternativos de fixação e ajustamento do salário mínimo em Moçambique, a partir da análise crítica dos critérios actualmente utilizados e a luz das experiências internacionais.

Excluindo a componente introdutória, o trabalho está organizado em sete capítulos: No 2º capítulo, apresenta-se o enquadramento teórico e empírico do salário mínimo, nomeadamente, conceitos, impacto da sua introdução na economia, critérios de fixação e de ajustamento sustentados por diversas escolas de pensamento; No 3º capítulo, caracteriza-se o contexto histórico da salário mínimo em Moçambique, incluindo a descrição do processo de estabelecimento e a evolução das taxas salariais ao longo do tempo. No 4º capítulo, apresenta-se a estrutura do mercado de trabalho, em termos de trabalhadores potenciais e empregados, subdividido por género e por região rural versus urbana. No 5º capítulo,

descreve-se o sistema e os critérios de fixação do salário mínimo em Moçambique. No 6º capítulo, faz-se uma análise crítica do sistema e dos critérios descritos no capítulo quatro. No 7º capítulo, apresentam sistemas e critérios alternativos para o país, a partir da análise crítica efectuada no capítulo anterior e atendendo as experiências de outros países. A terminar, apresenta-se no 8º Capítulo as recomendações e conclusões sobre o objecto em estudo.

Metodologia

A metodologia do trabalho foi desenhada de tal forma que respondesse aos objectivos acima propostos. Assim, o trabalho foi estruturado em quatro etapas:

- (i) **Planeamento**, na qual se estabeleceu os objectivos, os planos de acção, incluindo a metodologia do trabalho;
- (ii) **Recolha de dados**, onde se procedeu inicialmente a identificação e selecção das fontes e depois o processo de recolha.
- (iii) **Análise de dados**, na qual se procedeu a compilação, processamento e análise da informação recolhida.
- (iv) **Elaboração do relatório**: a partir da análise dos dados recolhidos e compilados, procedeu-se na última etapa a elaboração do relatório sobre o trabalho.

Com efeito, este trabalho é resultado da compilação de obras literárias e relatórios de estudos empíricos sobre o mecanismo e os critérios de fixação e de ajustamento do salário mínimo em Moçambique e em outros países do mundo, nomeadamente Portugal, México, Maurícias, Brasil, Japão e Costa Rica.

Para além de recolha de informação na base de obras literárias e relatórios, foram efectuadas entrevistas com as partes envolvidas nesta problemática, nomeadamente sindicatos, empregadores e governo, com fim de colher o seu conhecimento sobre este assunto, bem como a sua respectiva sensibilidade sobre o assunto.

Razões escolha do tema

A escolha do tema salário mínimo resulta da importância que o assunto assume no bem-estar social, na garantia do rendimento mínimo e na redução das desigualdades sociais, na medida em que o objectivo da política de salário mínimo é prover os trabalhadores de recursos que lhes garantem a mínima condição de vida. Assim, a política do salário mínimo é ainda mais importante se tivermos em conta que mais de 70% da população moçambicana vive abaixo da linha da pobreza e somente 11% da população economicamente activa constituem trabalhadores assalariados.

O Governo perspectiva nos seus programas a eliminação da pobreza, tendo inclusivamente desenhado o Programa de Acção para Redução da Pobreza Absoluta (PARPA), cuja operacionalização passa também por garantir aos trabalhadores potenciais postos emprego e salários "aceitáveis".

No entanto, a introdução do salário mínimo no mercado de trabalho reveste-se de grande importância para a prossecução dos demais objectivos da política económica do governo, nomeadamente o nível de emprego e a estabilidade dos preços. Com efeito, o estabelecimento do salário mínimo sem ter em conta o seu impacto nestes indicadores pode perigar a materialização dos seus próprios objectivos.

O estudo sobre o salário mínimo em Moçambique é ainda cada vez mais importante se considerarmos a actual conjuntura económica do país caracterizada por altos índices de desemprego, de empresas em reestruturação e a operar maioritariamente ao nível do "break even point" e com a criação de zonas francas industriais.

2 Revisão da literatura

2.1 Noção do salário mínimo

O salário é uma variante de natureza multifacetada, ressaltando logo a evidência o seu aspecto dual de ser “rendimento” para o trabalhador e um “custo” para a entidade empregadora (Ministério de Trabalho, 2001:1).

Assim, o **salário** é entendido como a remuneração paga ao trabalhador, em dinheiro ou em espécie, pelo esforço gasto na produção de bens e serviços. Em outras palavras, o salário é o preço da força de trabalho, o pagamento pela contribuição humana à produção.

O preço de mercado de 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 (Kibbe, 1998:1).

O salário, como todos os preços de mercado, é simplesmente uma expressão intrínseca do que os empregadores entendem ser as preferências dos consumidores. Com efeito, se os consumidores não valorizam um certo bem ou serviço oferecido no mercado, o trabalho e os outros factores envolvidos na produção desse bem ou serviço vão ser pouco cotados (Idem:1).

A determinação do salário ocorre de maneira diferente consoante a estrutura de mercado prevalecente. Os tipos de estruturas de mercado de trabalho identificados são: (i) mercados perfeitamente competitivos; (ii) mercados nos quais os compradores do factor trabalho possuem um poder de monopsonio; e (iii) mercados nos quais os vendedores do factor trabalho possuem monopólio.

Mercados perfeitamente competitivos – são os mercados em que há um grande número de vendedores e compradores do factor trabalho, sendo assim nenhum vendedor ou comprador particular pode influenciar o preço do factor. Neste tipo de mercado, uma empresa contratará trabalhadores até o ponto em que a receita

marginal do produto de mão-de-obra seja igual à remuneração paga. Esta condição é semelhante à de maximização do lucro segundo a qual a produção deve ser aumentada até ao ponto em que a receita marginal se torna igual ao custo marginal. Deste modo, em mercados competitivos de mão-de-obra, o preço do factor trabalho é igual a receita produto marginal, condição que permite a firma maximizar os seus lucros (Pindick & Rubinfeld, 1999:589).

Mercados de factores com poder de monopsonio – referem-se aos mercados com único comprador do factor. Quando um comprador do factor trabalho tem um poder de monopsonio, a sua curva de despesa marginal está situada acima da curva de despesa média, sendo assim o monopsonista deve pagar preços mais altos para conseguir atrair e contratar maior quantidade do factor trabalho. Deste modo, um comprador monopsonista maximiza o seu benefício adquirindo o factor trabalho até o em que o valor marginal se torne igual à despesa média (Idem).

Mercado de factor com poder de Monopólio – refere-se aos mercados com um único vendedor do factor. Os sindicatos de trabalhadores são um importante exemplo do caso em que os vendedores de insumo possuem um poder de monopólio. Quando o vendedor é monopolista, ele escolhe o ponto que satisfaz os seus objectivos na curva de receita do produto marginal. Assim, se o sindicato estiver interessado em maximizar o número de trabalhadores contratados, ele actua como se estivesse em mercados competitivos. Entretanto, se o sindicato estiver interessado em obter para os seus membros um nível de remuneração mais alto, ele pode limitar o seu número de membros, reduzindo a oferta de trabalho, assim sendo as empresas serão obrigadas a pagar uma remuneração mais alta para contratar mais mão-de-obra (Ibidem).

O que é, então, o salário mínimo?

Se, em princípio, o salário deve ser fixado a partir de uma negociação directa entre o empregador e o trabalhador, ou seja o comprador e o vendedor no mercado de trabalho. Então, o que é explica a fixação do salário mínimo pelo governo?

A intervenção do governo no mercado de trabalho, por meio da política de salário mínimo, visa garantir o bem-estar mínimo de uma sociedade. Com efeito, a prossecução deste objectivo é possível através da consagração dos direitos que proporcionam ao homem as condições mínimas de vidas necessárias, em termos de alimentação, habitação, vestuário, saúde, e outros serviços sociais.

Assim, a Convenção nº 131 da Organização Internacional de Trabalho, "sobre a fixação do salário mínimo", estabelece que: "a fixação do salário mínimo deverá ter como objectivo essencial assegurar aos trabalhadores a protecção social necessária no que respeita aos níveis mínimos admissíveis de salários, de modo a assegurar o direito de todos os trabalhadores a um salário mínimo que seja suficiente para cobrir as condições de vida mínima "(Ministério de Trabalho, 2001:1).

Por outro lado, as políticas do salário mínimo desempenham um papel importante na redução das desigualdades de rendimentos e na elevação do nível da procura agregada. Assim, quanto menos activa a política do salário mínimo, maior pode ser a desigualdade nos rendimentos (Mendonça, 1997:6).

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 estabelecer salários equivalentes ou superiores ao salário mínimo, sob o risco de incorrer em penalizações.

O conceito do salário mínimo está directamente relacionado com o trabalho, diferentemente do de "rendimento mínimo", que é entendido como o conjunto de remunerações que garantem a mínima condição de vida, independentemente de a pessoa trabalhar ou não. Um exemplo do "rendimento mínimo" é subsídio ao desemprego instituído em alguns países desenvolvidos (Pember & Dupré, 1999:2).

2.2 Impacto da introdução do salário mínimo no mercado de trabalho

A introdução do salário mínimo no mercado de trabalho gera determinadas repercussões de carácter económico e social que devem ser cuidadosamente analisadas com vista a prevenir os seus efeitos sobre determinadas variáveis

macro-económicas. Com efeito, torna-se indispensável conhecer as consequências e influências que a fixação do salário mínimo pode gerar sobre o nível do emprego, da inflação, da pobreza e dos salários gerais, com o fim de anular esses desequilíbrios que, de certo modo, podem contribuir para reduzir, senão eliminar, as vantagens da fixação de salário mínimo sobre os destinatários e economia em geral.

2.2.1 Efeito do salário mínimo no emprego

O modelo neoclássico de concorrência perfeita sugere que a liberalização do salário permite a alocação eficiente do factor trabalho entre as firmas existentes, assim sendo, o modelo defende que introdução do salário mínimo no mercado de trabalho vai necessariamente gerar desemprego. A magnitude deste efeito será determinado pelo tamanho da taxa de salário mínimo e pela elasticidade da procura de trabalho.

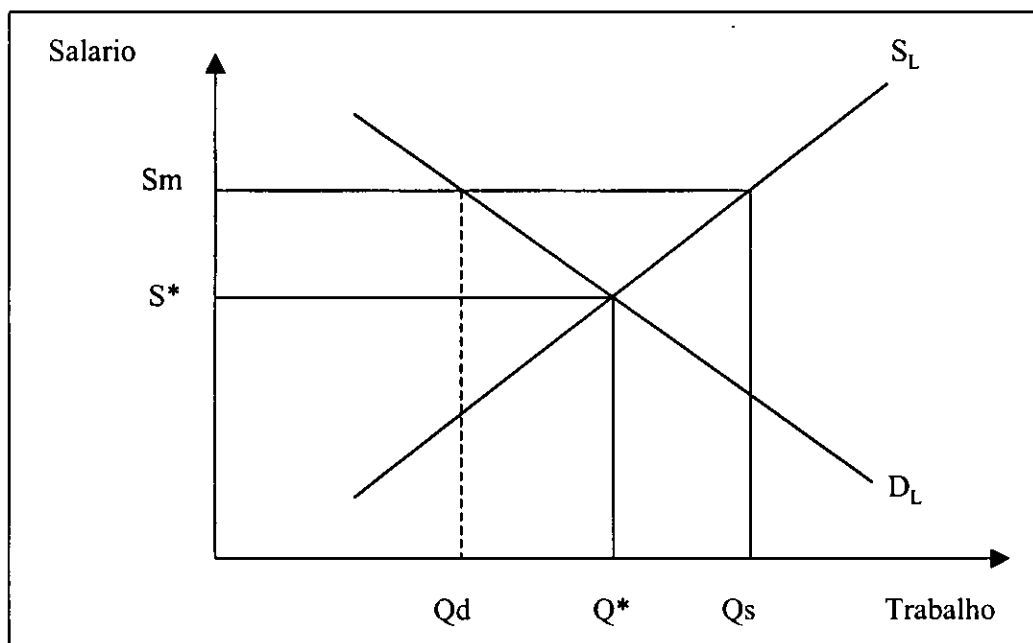


Figura 1. Efeito do salário mínimo em um mercado de factores competitivo

A figura 1 mostra as curvas de oferta e de procura de trabalho, que se intersectam a um salário real de equilíbrio de S^* , no qual o emprego é Q^* . Se o salário mínimo for fixado em S_m , o efeito é reduzir o nível de emprego para Q^d , enquanto aumenta

para Q^s a quantidade de trabalho oferecida. A diferença, $Q^s - Q^d$, é o desemprego que resultado do salário mínimo.

Deste modo, a imposição do salário mínimo sob mercado competitivo gera perdedores como vencedores. Os trabalhadores que mantêm os seus emprego são os vencedores, enquanto que aqueles que caem no desemprego perdem. O facto do efeito do líquido ser o não incremento da quantidade de rendimento que recebem os trabalhadores que auferem o salário mínimo depende da elasticidade da procura para aquela categoria de trabalho. Se exceder 1, os rendimentos diminuem; se for menos de que 1, aumentam (Frank, 1994: 518).

Contudo, é possível adaptar o modelo simples de concorrência no sentido de aliviar, senão mesmo eliminar o "efeito de desemprego", resultante da introdução do salário mínimo no mercado de trabalho. Por exemplo, este modelo assume que o salário é a única componente do pacote compensação, quando, na prática, isto não é bem assim. É possível adaptar a análise incluindo benefícios não-pecuniários, gerando por conseguinte importantes repercussões para o prognosticado impacto do emprego resultante da introdução do salário mínimo.

Modelos apresentados por Wessels (1980) e Mckensie & Tullock (1989) utilizam a distinção da compensação pecuniária e não-pecuniária para mostrar que a resposta do emprego ao salário mínimo é em função dos custos salariais e dos benefícios não-pecuniários. Os benefícios não-pecuniários incluem atributos como condições de trabalho, subsídios, graduação ou habilidade requerida e o acesso a cursos. Deste modo, as firmas podem aliviar o aumento unitário do custos de trabalho associados ao salário mínimo através da redução do nível de benefícios dados aos trabalhadores. Este "trade-off" entre os benefícios pecuniários e não-pecuniários pode permitir que as firmas evitem a redução da procura de trabalho¹.

As duas correntes neoclássicas de concorrência perfeita acima analisadas assumem que cada firma é muito pequena que possui um impacto negligenciável

¹ Baseado no Handout intitulado "the effects of minimum wage on employment" extraído da Internet no endereço: www.bobbins.indx.ac.ak (não consta o nome do autor)

na formação da taxa salarial. Contudo, a teoria de monopsónio, baseada em um mercado de trabalho com um único comprador do factor trabalho e com capacidade de fixar o nível de salário, defende que a imposição de salário mínimo no mercado de trabalho não mais resulta necessariamente na perda de emprego.

A firma neste tipo de mercado tem capacidade de distorcer a alocação eficiente do trabalho que poderia ser alcançado sobre o cenário de concorrência perfeita através da fixação do salário a abaixo do produto marginal de trabalho. Esta situação permite que o salário mínimo possa ser fixado no mercado sem necessariamente perigar o emprego.

Quando um comprador de factores tem um poder de monopsónio, a curva da despesa média está situada acima da despesa média, dado que a empresa eleva o preço dos factores à medida que maiores quantidades são adquiridas. A figura 2 ilustra abordagem de monopsónio e mostra que o número de unidades de factores adquiridos é indicado por Q^* , situado na intersecção entre as curvas de receita marginal e de despesa marginal. A remuneração correspondente (S^*) é mais baixa que a remuneração em concorrência perfeita (Sm_0). Deste modo, somente quando o salário mínimo é fixado acima do Sm_0 , verificam--se os custos de emprego resultante da introdução do salário mínimo no emprego. Por outro, se salário mínimo fixado entre S^* e Sm_0 , pode gera tanto aumento salário como do nível de emprego.

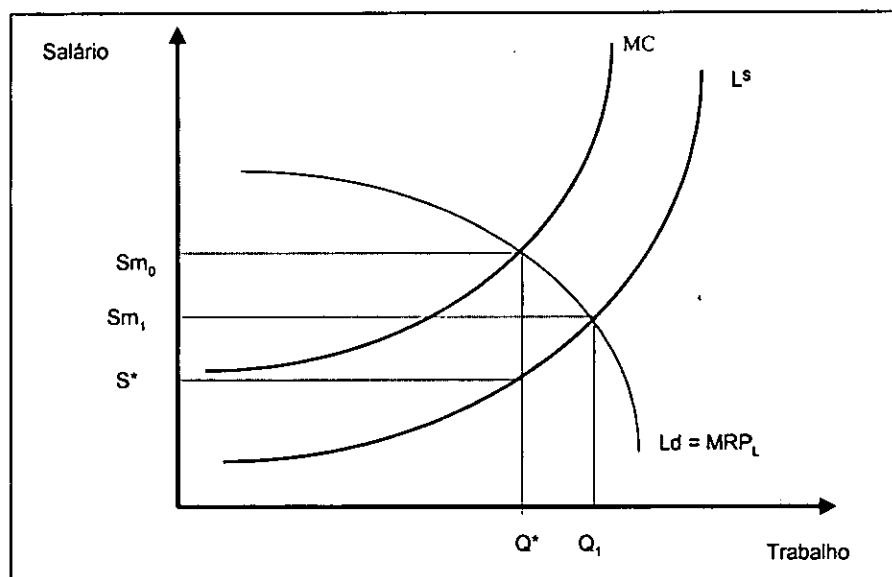


Figura 2: efeito do salário em mercado de factores com poder de monopólio

Dos 20 estudos realizados, cerca de duas dúzias de autores chegaram aos mesmos resultados, que o impacto do salário mínimo no mercado de trabalho gera desemprego (New York Time, 5/23/96). Se, então, a maioria dos estudos empíricos mostra que a introdução do salário mínimo no mercado de trabalho provoca desemprego, levanta-se por conseguinte a questão sobre quem efectivamente se beneficia com esta política ou o porquê da sua implementação.

O sindicato dos trabalhadores e seus membros são obviamente os mais beneficiados com a legislação sobre o salário mínimo. Os trabalhadores filiados em sindicatos constituem uma elite em termos de força de trabalho, sendo assim são eles que prioritariamente ganham com o processo de redistribuição do salário mínimo, que ocorrem em casos de ajustamento (Kibbe, 1998:5).

Para uma melhor compreensão desta constatação, é necessário analisar abordagem de mercadores da factores com poder de monopólio. A figura 3 mostra uma curva da procura da mão-de-obra em mercado no qual não há poder de monopólio, que agrega as curvas de receita do produto marginal de empresas que concorrem para adquirir mão-de-obra. A curva de oferta da mão-de-obra descreve a forma pela qual os trabalhadores sindicalizados ofertariam seu trabalho se o sindicato não exercesse nenhum poder de monopólio. Nesse caso, o mercado

de trabalho seria competitivo e um número Q^* de trabalhadores seria contratado com a remuneração S^* (indicado pelo ponto A).

Entretanto, em face do poder de monopólio que dispõe, o sindicato poderá escolher qualquer nível de remuneração e a correspondente quantidade de mão-de-obra ofertada. Se os sindicatos estiverem interessados em maximizar o número de trabalhadores contratados, ele optará pela solução de mercado competitivo, o ponto A. Entretanto, suponha que o sindicato tenha interesse em obter para os seus membros um nível de remuneração mais alto do que o nível competitivo de remuneração. Então, o sindicato poderá limitar o seu número de membros para o número de L_1 trabalhadores. Consequentemente, a empresa pagaria uma remuneração de S_1 , o nível em que pode negociar a afixação do salário mínimo. Aqueles trabalhadores sindicalizados que possuem emprego estarão em melhor situação com o novo salário, enquanto as pessoas que não possuem emprego estarão em pior situação (Pindick & Rubinfeld, 1999:582).

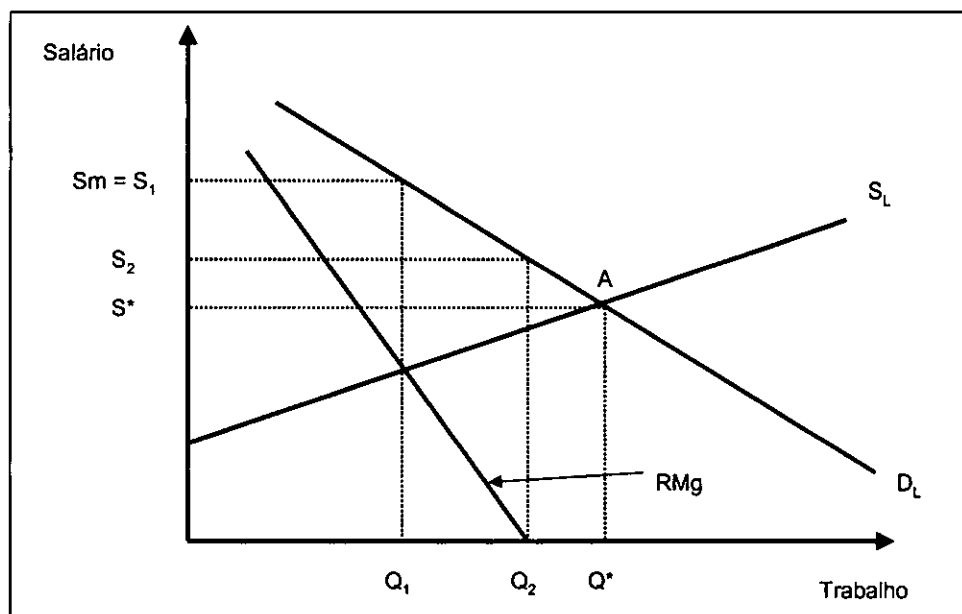


Figura 3: efeito do salário mínimo em um mercado de factor com poder de monopólio

Assim, vaticina-se que os sindicatos ganham com a implantação da política de salário mínimo. É também essencial considerar a natureza de um sindicato e os seus factores de sucesso. Assim, "o sucesso do sindicato dos trabalhadores dependem da sua habilidade em garantir aos seus membros salário acima dos de mercado, bem como assegurar a manutenção dos postos de emprego, sendo assim, em caso de incapacidade em gerar estes benefícios, eles correm o risco de perder os seus membros. As altas taxas salariais são normalmente conseguidas através da exclusão de alguns trabalhadores potências em segmentos relevantes de mercado de trabalho" (Kibbe, 1998:5).

Contudo, parafraseando o Nobel de Economia, Robert Solow, "a coisa mais importante a cerca das pesquisas que evidenciam a perda de postos de emprego como resultado da introdução do salário mínimo no mercado é que elas são fracas... e o facto das evidências serem fracas sugere que o impacto no emprego é pequeno" (New York Times, 1/14/95).

2.2.2 Efeitos do salário mínimo sobre a Inflação

A actualização dos salários sem se tomar em consideração o aumento da produtividade e comportamento das demais variáveis macro-económicas (entre elas, rendimento, consumo e produtividade,) poderá originar uma inflação pela procura, ou seja, se se injectar mais salários que não geram aumentos proporcionais na produção, cria-se um excesso de procura sobre a oferta, cujo desequilíbrio contribui para a elevação dos preços (Ministério de Trabalho, 2001:13).

"O Actual nível de satisfação das necessidades das camadas detentoras de baixos rendimentos é muito baixo o que significa que qualquer actuação no sentido de aumentar o rendimento daquelas classes sociais induziria a uma maior pressão para o consumo, provocando-se assim um excesso na procura, especificamente em relação a determinados bens directamente ligados às necessidades insuficientemente satisfeitas, isto devido a elevada propensão do consumo das camadas de baixo rendimento (Idem:13). Deste modo, o excesso da procura sobre

a oferta, a verificar-se, pode gerar inevitavelmente um aumento dos preços, com vista a restaurar o equilíbrio.

Contudo, é evidente que uma análise completa sobre a variação da procura pressupõe a disponibilidade de elementos estatísticos e alguns estudos, dado que não só a elevação do salário poderá explicar a alteração da procura, com também haveria que saber qual a quota parte desta procura na dita alteração (Ministério de Trabalho, 2001:13)

Por outro lado, o salário é uma componente dos custos de produção de uma firma, assim sendo qualquer alteração salarial provoca o aumento dos custos de directos, podendo gerar por conseguinte a elevação dos preços, a menos que a produtividade se eleve de modo a compensar o aumento de salários. E, quando se fala da produtividade, não se refere unicamente à que se pode atribuir ao rendimento do factor trabalho mas, sobretudo, à resultante de uma melhor combinação entre todos os factores que integram o processo produtivo.

Contudo, as repercussões da actualização dos salários mínimos sobre os custos de produção dependerão, fundamentalmente, do peso que os encargos com a mão-de-obra representam na estrutura de custos totais da produção, sendo evidente que o peso varia de sector para sector, e mesmo no sector, de actividade para actividade. Assim, importa referir que nas empresas cujo peso da mão-de-obra nos custos de produção seja significativa, as alterações sensíveis de salário repercutem-se, geralmente, de forma moderada sobre os custos de produção, não se justificando, portanto, que os preços subam de forma acentuada (Idem:17).

2.2.3 Efeitos do salário mínimo na pobreza

“A intervenção do governo no mercado de trabalho, por meio da política de salário mínimo, visa elevar o nível de bem-estar de uma sociedade. No entanto, essa intervenção carece de maiores fundamentos na medida em que não se sabe ao certo quais os mecanismos que fazem um aumento do salário mínimo alterar o nível de bem-estar. Dessa forma, as estimativas existentes consistem em análises de equilíbrio parcial, que levam em consideração alguns poucos mecanismos de

transmissão do efeito do salário mínimo sobre a pobreza” (Barros, Coerseuil & Cury: 2000:1).

“O mecanismo mais evidente é o de remuneração dos trabalhadores afectados por essa política. Outro que pode transmitir um efeito do salário mínimo para o nível de pobreza é o emprego. Por fim, há uma série de mecanismos indirectos e ou de retroalimentação que podem ser desencadeados por alteração da massa salarial. Por exemplo, a procura por bens e serviços pode vir a ser modificada, provocando impacto tanto no nível de preços como nas quantidades consumidas (e portanto produzida), o que, por sua vez, afectaria a procura por trabalhador, podendo alterar ainda mais os níveis de emprego e salários (Idem:15).

Assim, introdução do salário mínimo no mercado de trabalho pode gerar efeitos negativos, ainda que diminutos, em alguns casos, sobre o grau da pobreza, quando não são considerados os efeitos sobre a previdência social, que ocorrem, sobretudo, devido a diminuição da renda agregada, resultante dos efeitos multiplicadores de sinal negativo da diminuição da massa de salários, por via da redução de emprego (Ibidem).

Em geral, o aumento do nível de salário mínimo pode gerar quatro consequências sobre o nível de pobreza:

- (i) Alguns trabalhadores podem perder os seus postos de trabalhos nos sectores com menor produtividade, e assumindo inexistência de subsídio de desemprego, perdem o rendimento que tinham e caem na pobreza;
- (ii) Alguns trabalhadores perdem emprego no sector formal e passam para o sector informal, e, dependendo no novo salário, podem ou não cair na pobreza;
- (iii) Os trabalhadores que mantêm os seus postos de emprego depois do aumento do salário mínimo vão passar a ter um rendimento maior, resultando na melhoria das suas condições de vida. A proporção destes

- / trabalhadores que vai sair da pobreza depende do tamanho do ajustamento do salário mínimo;
- (iv) As famílias reagem a diminuição no salário mínimo de um dos seus membros aumentando a participação do trabalho no sector informal (Saget, 2001:7).

Apesar de alguns trabalhadores assegurarem os seus postos de trabalho depois do aumento do salário mínimo, há uma ideia generalizada que os ganhos destes, poderão não compensar os prejuízos dos que caem no desemprego, provocando a deterioração do bem estar social, se não houver uma política de providência social. Os programas de providência social nos países em desenvolvimento dependem de quantos trabalhadores caem em cada grupo e qual é o sinal do saldo.

Contudo, esta conclusão é válida sobre a assunção de que o aumento do salário mínimo não é acompanhado pela elevação da produtividade de trabalho e que não há incorporação dos efeitos de providência social.

2.3 Sistemas de determinação do salário mínimo

Os sistemas de determinação de salário mínimo diferem de país para país. A escolha do sistema baseia-se nas condições de mercado de trabalho e no nível de desenvolvimento do país e das regiões que o integram. Os sistemas per si não permitem determinar o salário mínimo, pelo contrário, eles indicam o mecanismo como este salário mínimo é estabelecido, se é uma taxa única ou são várias taxas que obedecem a um certo critério homogéneo (ocupação, sector, região, etc).

Os sistemas de determinação de salário mínimo são adoptados independentemente do critério de fixação e de ajustamento que for estabelecido. Em outras palavras, não existe uma relação de dependência ou de efectividade entre os sistemas e os critério de determinação de salário mínimo.

Os cinco sistemas mais utilizados, de acordo com a OIT, são : (i) Sistema de taxa única de salário mínimo nacional; (ii) Sistema de salário mínimo regional; (iii) Sistema de salário mínimo por ocupação ou por sector de actividade; (iv) Sistema

de salário mínimo juvenil e para adultos; e (v) Sistema combinado de salário mínimo regional e salário mínimo por sector de actividade (Law & *et al*, 2001:5).

(i) **Sistema de taxa única de salário mínimo nacional** – este sistema pressupõe o estabelecimento de um salário mínimo único nacional aplicado em todas as regiões e em todos os sectores da economia do país.

É um sistema difícil de se estabelecer, dada a exigência de pesquisas profundas sobre as condições de mercado trabalho a nível nacional. Assim, a determinação de um único salário mínimo nacional requer condições semelhantes de mão-de-obra e de níveis de desenvolvimento económico em todas regiões do país, bem como no desempenho dos vários sectores da economia. Contudo, este sistema é relativamente fácil de disseminar e monitorar por ser uma a única taxa aplicada em todos o país e em todos os sectores da economia (Shareed & Marinakis, 1999:2).

A aplicação do sistema de taxa única é bastante discutível, fundamentalmente em relação a sua aplicação em países em vias desenvolvimento, que são caracterizados por assimetrias regionais e sectoriais de desenvolvimento. Assim, a sua aplicação nestes países pode ser prejudicial para os trabalhadores dos sectores menos produtivos e ou para as regiões económicas relativamente estagnadas em termos de desenvolvimento, e não incentiva a prática de salários mais altos nos sectores mais produtivos.

Esta abordagem é aplicada em vários países industrializados (por exemplo, EUA, Portugal, Espanha, França) e em muitos países da América Latina (por exemplo, Argentina, Chile, Paraguai, Uruguai) (Idem:2).

(ii) **Salário mínimo regional**- neste sistema o salário mínimo é fixado por regiões económicas, divididas segundo semelhanças nos níveis de desenvolvimento ou segundo a divisão político-administrativa. O princípio de estabelecimento deste sistema é similar ao do sistema de taxa única, mas aplicado a um nível regional.

A prática deste sistema é recomendada quando as condições de mercado de trabalho e os níveis de desenvolvimento das regiões são diferentes (Shareed & Marinakis, 1999: 2).

Um dos problemas na aplicação deste critério é a possibilidade dos trabalhadores concentrarem-se nas regiões com as mais altas taxas de salário mínimo, provocando o êxodo dos trabalhadores em regiões menos produtivas. Assim, com tempo, as oportunidades de emprego vão escasseando nesta região, resultando em altas de desemprego, que, por conseguinte, geram outros os efeitos colaterais. Por outro lado, pode ser aproveitado para fins políticos, gerando ou intensificando os conflitos entre os membros das diferentes etnias.

O sistema é considerado simples quando a divisão do país limita-se em províncias ou estados. Mas se o sistema for mais descentralizado, por exemplo, para o nível de municípios, torna-se complexo, podendo provocar sérios problemas de coerência do próprio sistema e de monitoria, sendo assim o mesmo requer uma cuidadosa coordenação na sua aplicação (Idem:2).

A excessiva descentralização foi o principal problema do sistema original de México (1917-1962), onde o salário mínimo foi fixado em mais de 2,300 municípios. A disparidade entre os diferentes salários mínimos não estavam estritamente relacionada com o desenvolvimento económico da área ou da realidade do mercado de trabalho local. Assim, em 1962, o México passou a utilizar o sistema regional baseado em zonas económicas (Ibidem: 2-3).

O Brasil também utiliza o sistema de salário mínimo regional. Em 1940, o país foi dividido em 22 regiões (os 20 estados existente e mais dois distritos) e todas as regiões que correspondiam a estados foram divididas em sub-regiões, num total de 50 sub-regiões. Para cada sub-região fixou-se um valor de salário mínimo, num total de catorze valores distintos para todo Brasil (Ramos, 1995:2).

(iii) **Salário Mínimo por Ocupação ou por actividade** – este sistema pressupõe a determinação do salário mínimo por ocupação ou por sector de

actividade. O sistema baseado no estabelecimento do salário mínimo segundo ocupações exigem esforço grande de coordenação.

Um outro constrangimento com este sistema, segundo as experiências da Costa Rica, é que com tempo a classificação das ocupações torna-se pouca apropriada para às novas ocupações que emergem no mercado, sendo recomendável definir menos categorias com títulos mais abrangentes. Em 1987, a Costa Rica possuía 520 diferentes taxas de salário mínimo para igual número de categorias. No ano seguinte, iniciou um processo de simplificação a partir da fusão de categorias similares em uma única mais abrangente, e cinco anos depois, a estrutura de salário mínimo tinha sido reduzida para 72 categorias (Shareed & Marinakis, 1999:3).

Outros países têm optado pela negociação dos acordos colectivos de salários mínimos por sector ou por indústria (Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Itália, Suécia e Áustria). Nessa abordagem, todas as empresas do sector são obrigadas a cumprir com os resultados da negociação. O desempenho desta abordagem exige o desenvolvimento e interacção das organizações representantes dos trabalhadores e dos empregadores (Idem:4).

O objectivo principal do sistema por actividade é proteger os trabalhadores dos sectores produtivos que praticam salários baixos por razões de vulnerabilidade do mercado de trabalho e não por incapacidade de pagamento das empresas ou por fraco desempenho dos trabalhadores. Por outro lado, permite a protecção dos trabalhadores de sectores menos produtivos que ao se estabelecer salários acima das empresas destes sectores pode levar trabalhadores ao desemprego e empresas a um colapso financeiro.

(iv) **Salário mínimo Juvenil e para adultos-** O sistema consiste na determinação do salário segundo a estrutura etária. O objectivo é abrir o mercado para jovens com pouco experiência possam entrar no mercado de trabalho.

(v) **Sistemas combinados** - os sistema de salário mínimo não são exclusivos entre si. Muitas vezes, os países combinam diferentes abordagens,

particularmente os sistema por região e por sector ou ocupação. Por exemplo, o México tem um salário mínimo regional ao mesmo tempo que utiliza salários mínimos ocupacionais. No Japão, o sistema de salário mínimo por indústria coexiste com o sistema de salário mínimo por região (Shareed & Marinakis, 1999:4).

2.4 Critérios de determinação do salário mínimo

O artigo 3 da Convenção nº 131 da OIT, sobre os métodos de fixação de salário mínimo, no que respeita aos países em via 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 família**, 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,
- ii) **Factores de ordem económico**, abrangendo as exigências de desenvolvimento económico, a produtividade e o interesse que há em atingir e manter um alto nível de emprego (Idem:6).

Tendo em conta as recomendações da OIT acima mencionadas, os critérios universalmente utilizados na fixação dos salários mínimos, em particular nos países em via de desenvolvimento, enquadram-se em quatro categorias:

- As necessidades dos trabalhadores;
- A capacidade de pagamento das empresas;
- Os salários e rendimentos de outros sectores da economia;
- As exigências do desenvolvimento económico (Ibidem).

Cada um destes critérios representa o interesse dos trabalhadores, dos empregadores e os objectivos macro-económicos das autoridades governamentais.

Os sindicatos dos trabalhadores baseiam-se no critério das "necessidades essenciais dos trabalhadores", os empregadores na "capacidade de pagamento das empresas" e o Governo na "exigências de desenvolvimento económico".

(i) Necessidade dos trabalhadores

Neste critério defendido pelos sindicatos dos trabalhadores, o salário mínimo é fixado a 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, a 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:

a) Primeiro, por 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 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.

b) Segundo, pela 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 (Ministério de Trabalho, 2001:5-6).

O cabaz mínimo difere de país para país segundo o custo de vida e o estágio de desenvolvimento. Em muitos países, os organismos encarregues em fixar o salário mínimo determinam uma cesta mínima de bens e serviços que possam satisfazer os trabalhadores e as suas famílias a partir de pesquisas junto do grupo alvo ou a

partir de recomendações de organizações internacionais (como a Organização Internacional da Saúde – OMS) sobre o nível de calorias.

O México estabeleceu uma cesta de bens e serviços para uma família de cinco pessoas. Este cabaz inclui 67 itens agrupados em cinco categorias: alimentação (58%), vestuário (13%), alojamento (13%), Electricidade (6%) e outros (10%), tendo sido determinado a partir do chamado Índice de Preços no Consumidor Popular, obtido a partir de uma pesquisa em cerca de 2000 trabalhadores que auferem o salário mínimo (Marinakis, 1998:4).

Em Portugal, o cabaz foi fixado para uma família de quatro pessoas, dos quais duas são trabalhadores sem formação. Neste país, o cabaz foi fixado com base nas calorias mínimas exigidas para a sobrevivência de um trabalhador. Assim, o consumo diário de calorias foi estimado em 2,850 por pessoa, tendo sido incluído somente os bens alimentares essenciais previamente seleccionados, limitando o montante das despesas correspondentes a vestuário, recreação e cultura. As quantidades de calorias não foram estabelecidas a partir de uma pesquisa, mas sim de uma forma mais ou menos arbitrária².

As necessidades básicas das famílias podem ser medidas utilizando os seguintes elementos:

- Dados sobre a despesa média de uma família de baixo rendimento em bens e serviços essenciais;
- Dados relativos ao tamanho e composição de uma família, com particular destaque para uma família de baixo rendimento;
- Salário actual auferido pelos trabalhadores sem formação académica e profissional;
- Distribuição dos rendimentos dos trabalhadores doméstico;
- Nível médio de rendimento dos trabalhadores domésticos (Pember & Dupré, 1997:2).

² Segundo o Ministério Português de Trabalho e Segurança Social (1997:4)

Os elementos alistados em cima são compilados a partir de uma pesquisa designada "Household Income and Expenditure Surveys – HIES, que constitui uma rica fonte de informação socio-económica para avaliar as condições e o nível de vida das famílias, permitindo assim a determinação das necessidades essenciais para uma vida condigna.

O enfoque desta pesquisa consiste na obtenção de dados sobre o nível de rendimento das famílias e as suas principais componentes, bem como sobre a relação entre o rendimento e as despesas destas famílias. Assim, a pesquisa providência informação sobre necessidades de consumo dos trabalhadores e das suas famílias, a distribuição dos benefícios de segurança social e as condições de vida dos diferentes níveis sociais.

A possibilidade de se apresentar vários cabazes constitui um dos grandes constrangimento na aplicação deste critério. Em muitos casos, as pesquisas feitas pelos sindicatos dos trabalhadores procuram sobrestimar as despesas médias das famílias que auferem o salário mínimo, enquanto que os empregadores tendem a subestimar.

(ii) 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 em condições de pagar, 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:

- Pagamentos dos custos salariais;

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

A determinação da “capacidade de pagamento das empresas” baseia-se na pesquisa sobre o custo de trabalho. Esta pesquisa providência as estimativas da estrutura do custo de trabalho, bem como uma indicação sobre o impacto do salário mínimo ou do salário básico no total do custo de trabalho, e por conseguinte na rentabilidade das empresas. Assim, o nível de salário fixado deverá possibilitar as empresas de cobrir os outros custos operacionais, bem como conceder um retorno adequado sobre o investimento realizado.

Em Japão, a determinação do salário mínimo tem em conta, entre outros critérios, a capacidade de pagamento das empresas. Para efeito, realiza-se uma pesquisa a nível nacional nas pequenas empresas onde se concentra a maioria dos trabalhadores que auferem o salário mínimo. Esta pesquisa envolve três grupos: (i) empresas com menos de 30 trabalhadores nos sectores de agricultura e indústria, (ii) empresas com menos de 30 trabalhadores nos sectores de serviço; e (iii) empresas com menos de 100 trabalhadores. Os resultados da pesquisa mostram o impacto da introdução do salário mínimo nos resultados operacionais das empresas (Suzuki, 1995:4).

A fixação do salário mínimo quando baseada na capacidades de pagamento das empresas, avaliada a partir da análise da sua rentabilidade, três cenários se vislumbram:

- Fixar-se um salário compatível com as possibilidades das empresas de maior rentabilidade. Esta opção poderá conduzir à falência das empresas de menor rentabilidade, quando obrigadas a pagar salários ao nível das empresas rentáveis. Por outro lado, a adopção desta opção teria consequências negativas no emprego uma vez que para as empresas poderem suportar os novos salários optarão pelo despedimento da força de trabalho, procurando manter a estrutura de custos com força de trabalho;

- Fixar-se um salário compatível com as possibilidades das empresas de menor rentabilidade. Com esta opção, gera-se uma situação em que as empresas mais prósperas não se preocupem com a elevação do nível de salários, apesar de possuírem capacidades para o efeito;
- Adoptar uma solução intermédia em que se incorre a mais ou menos num dos dois inconvenientes anteriores (Ministério de Trabalho, 2002: 8-9).

Destas três opções, recomenda-se a adopção da segunda, que atende as empresas de menor capacidade pelo receio de provocar falência das empresas marginais. Este receio resulta da constatação de existência de um número cada vez maior de empresas que não tem conseguido honrar o pagamento de salários aos seus trabalhadores, em tempo útil, e acumulando dívidas enormes com salários em atraso (Idem:9).

(iii) 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 alargarmos à 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 capacidade de pagamento, não obstante termos informações de algumas empresas que pagam acima do salário mínimo fixado centralmente (Ibidem:10).

O processo de determinação a partir deste critério envolve duas fases. Primeira, determinação do salário com base nas necessidades dos trabalhadores. Segunda, comparar o salário determinado na fase anterior com os salários mais baixos efectivamente pagos e com os salários médios. E por fim, através de um julgamento de valor ou de uma negociação entre os parceiros sociais (governo, sindicato e empregadores) pode se fixar uma taxa de salário mínimo.

Para efeito, realiza-se uma pesquisa que providência informação sobre os salários pagos as várias categorias de trabalhadores, subdivididas em sectores ou regiões.

Apesar de reconhecer que o critério "salário e rendimento" não é tão proeminente como os demais, é na prática importante, e em alguns casos, dominantes na tomada de decisão. A partir da determinação do salário médio é possível estabelecer um julgamento sobre qual seria o salário mínimo adequado para determinados sectores, tendo em consideração a capacidade de pagamento das empresas e as necessidades dos trabalhadores.

(iv) Exigências do desenvolvimento económico

Este critério revela que não é possível fixar salários mínimos 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:

- Mudança no PIB per capita;
- Mudança na proporção da contribuição dos diversos sectores no PIB;
- Crescimento dos diversos sectores da economia;
- Mudança na taxa de desemprego;
- Mudança na percentagem das pessoas empregues nos diferentes sectores da economia;
- Produtividade do factor trabalho (Pember & Dupré, 1997:5).

Com o critério da exigência de desenvolvimento económico, 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, esta situação revela que só se poder optar, definitivamente, por um determinado salário, depois de se prever as consequência de ordem económica e social resultante da adopção dessa taxa nas restantes variáveis macro-económicas tais como o emprego, a produtividade, os preços, etc. Assim, este critério por si só não resulta numa taxa de salário mínimo, mas sim permite validar ou não o salário mínimo determinado a partir de outros critérios acima descritos.

2.5 Critérios de ajustamento do salário mínimo³

Existem diferenças importantes entre a fixação do nível do salário mínimo inicial e os subsequentes ajustamentos. Enquanto que no primeiro caso, algumas referências sobre os critérios mencionados são quase inevitáveis, é usual que os ajustamentos subsequentes sejam efectuados de uma forma mais ou menos automática, ou que os "policy-makers" reduzam as suas referências para poucos indicadores.

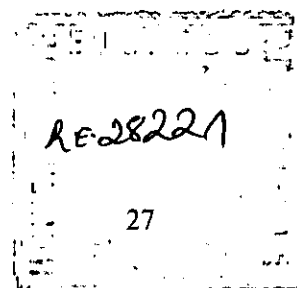
O ajustamento do salário mínimo visa assegurar em qualquer momento a materialização dos objectivos da fixação do salário mínimo, ou seja, manter o salário mínimo a um nível considerado suficiente para garantir as mínimas condições de vida para os trabalhadores. Com efeito, pretende-se com o ajustamento recuperar a erosão do poder de compra resultante da inflação, e, se for o caso, conceder a compensação pelo aumento da produtividade.

O ajustamento do salário mínimo recomenda-se que seja feito em função das variações de custo de vida, a fim de assegurar a manutenção do seu poder de compra, e em função das possibilidades das empresas e dos diferentes sectores da economia.

(i) ajustamento com base na inflação

A referência mais comum para o ajustamento do salário mínimo é a inflação, medida a partir do Índice de Preço no Consumidor (IPC). A lógica é que este

³ Esta secção baseia-se parcialmente em Shaheed & Marinakis (1999: 9-13)



indicador providencia importante informação sobre a evolução do poder de compra dos rendimentos dos trabalhadores.

Com efeito, pode-se utilizar a 'inflação realizada' com vista a recuperar o poder de compra ou 'inflação esperada' com vista a antecipar a erosão do poder de compra do salário mínimo. A segunda opção tem sido contestada por muitos autores por causa da subestimação da inflação por parte do governo, sendo assim mais recomendável a aplicação da inflação realizada.

Os critérios de ajustamento do salário mínimo e dos salários gerais na economia variam de país para país, independentemente dos critérios de fixação do próprio salário. Assim, não há uma relação de dependência entre o critério de ajustamento e de fixação ou entre os critério de ajustamento e os sistema de salário mínimo.

A compensação no salário pelo aumento do IPC pode ser total ou parcial, dependendo do mecanismo utilizado. Em geral, os trabalhadores que auferem mais ou menos o salário mínimo tendem a receber uma compensação total do aumento do IPC, enquanto as demais categorias recebem compensações abaixo do aumento IPC. Apesar dos trabalhadores da categoria de salário mínimo receber uma maior taxa percentual de compensação é, no entanto, quase sempre inferior em termos de ganhos monetários adicionais em relação as outras categorias salariais.

Este mecanismo visa aliviar os efeitos inflacionários resultantes do aumento do salário sem a respectiva compensação na produtividade, bem como garantir a manutenção dos postos de emprego.

Assim, teríamos a seguinte fórmula no concernente ao ajustamento do salário mínimo com base no IPC:

$$Sm_{ano1} = Sm_{ano0} (1 + \pi_{ano0})$$

Onde:

Sm_{ano1} : salário mínimo do ano 1

Sm_{ano0} : salário mínimo do ano 0

π_{ano0} : Inflação do ano 0 (medido através do IPC)

A adoptando esta referência está-se tomando em consideração os interesses dos trabalhadores. Contudo, a exclusiva concentração neste critério, ignorando os demais, pode gerar dificuldade de ajustamento do salário mínimo que reflectisse a capacidade de pagamento das empresas.

Por outro lado, as elevações nos preços não se manifestam de forma idêntica em todos os produtos. A prática tem demonstrado que os bens de consumo básico aumentam quase sempre mais rapidamente que os restantes produtos incluídos no índice de preços no consumidor. Deste modo, só um índice de custo de vida onde figurem devidamente ponderados os preços dos bens e serviços, habitualmente consumidos pela população alvo, poderá, futuramente, constituir um indicador válido de ordem de grandeza dos aumentos a introduzir nas actualizações salariais. Assim, sugere-se o estabelecimento do IPC que respeita o cabaz dos trabalhadores que auferem o salário mínimo (Ministério de Trabalho, 2001:3).

(ii) ajustamento com base nos salários médios

Outro critério para o ajustamento do salário mínimo é a evolução dos salários médios na economia. O salário médio pode ser considerado uma "proxy" de capacidade de pagamento das empresas, sendo que quando o salário médio aumenta se pressupõe que a capacidade das empresas pagar um salário mínimo maior também aumentou. Neste sentido, para manter a estrutura relativa do salário, o salário mínimo também deveria aumentar para acompanhar a evolução dos salários médios.

Com efeito, estabelece-se um rácio salário médio sobre salário mínimo (Sme/Sm), que se procura manter ao longo do tempo, sendo que a medida que o salário médio aumenta deve ser acompanhado pelo aumento do salário mínimo com vista a manter o rácio Sme/Sm .

Deste modo, é necessário fazer um estudo sobre os salários gerais praticados no país, e depois estabelecer o rácio Sme/Sm , que deverá ser mantido ao longo dos anos.

(iii) com base na produtividade

O salário mínimo também é ajustado com base no aumento da produtividade do factor humano. O objectivo deste critério é conceder ao trabalhador uma compensação pelo aumento da produtividade. Dois critérios são normalmente utilizados como referência: a mudança do valor acrescentado do factor trabalho e a mudança da produção por trabalhador.

Este critério é defendido pelos empregadores dado que, na sua óptica, permite que o salário mínimo possa ser ajustado consoante o desempenho dos trabalhadores e por conseguinte das empresas, sendo assim garante-se a manutenção de postos de trabalho e possivelmente a abrir campo para contratação de mais trabalhadores.

No entanto, na perspectiva dos sindicatos, a compensação pela produtividade deve ser acompanhada pela reposição do poder de compra, assim, em alguns países ajustam o salário mínimo somente com base na taxa de crescimento da produtividade e outros com base no somatório da taxa de crescimento da produtividade e da taxa de inflação.

2.5.1 Mecanismos de actualização

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

- Indexação automática do salário mínimo à evolução do custo de vida, a partir de estabelecimento de um mecanismo de ligação estreita e simultânea entre a elevação dos preços e as actualizações dos salários mínimos. Deste forma, a medida que o índice de custo de vida aumenta, assiste-se automaticamente a um igual aumento do nível do salário mínimo;

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 à 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, que pressupõe a actualização do salário mínimo no base regular, normalmente de seis em seis meses ou de dose em dose meses, de acordo com a evolução do custo de vida registado ao longo do período em referência. Este mecanismo é para muitos autores 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;
- Actualização dos salários mínimos na base irregular, ocorrendo sempre que o Governo, organismos encarregues de fixar o salário mínimo e os sindicatos julguem necessário. Pensa-se que a formulação deste mecanismo contém um certo grau de arbitrariedade e é pouco coerente com a necessidade imperiosa de manter o poder de compra real dos salários mínimos (Ministério de Trabalho, 2001, 3-4).

3 Contexto histórico do salário mínimo em Moçambique

3.1 Caracterização da economia⁴

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

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-pecuário", "operário não agro-pecuários", "empregados", "técnicos" e "dirigentes"⁵. 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, com uma procura total de bens e serviços excessiva contra uma oferta declinante. Neste contexto, o governo levou a cabo reformas económicas com objectivo de restaurar o equilíbrio e criar um ambiente propício para o crescimento e desenvolvimento económico do país.

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 minimizar os efeitos nefastos do programa sobre a população vulnerável. Este programa foi inspirado, condicionado e financiado pelas instituições

⁴ Baseia-se parcialmente em Gobe (1994, 4-5) e Castel- Branco (1994:31-32)

⁵ Ao abrigo do Decreto 4/80, de 10 de Setembro

da Bretton Woods, nomeadamente, 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 limitada do Estado .

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 trabalhadores e empregadores. No entanto, dada a necessidade de proteger os trabalhadores com baixos rendimentos, 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, 00 Mt para "operários agrícola", 5,000,00 Mt para "operários" e "4,500,00 Mt para empregados (Hamela, 2001:1).

3.2 Processo de determinação do salário mínimo

Desde 1990, ao abrigo do Decreto 39/90, o salário mínimo é determinado por meio de negociações colectivas através da Comissão Consultiva de Trabalho (CCT), um órgão sob tutela do Ministério de Trabalho. A CCT é uma comissão tripartida de parceiros sociais constituída pelo (i) sindicato dos trabalhadores, (ii) sindicato dos empregadores e (iii) governo.

O sindicato dos trabalhadores é representado pela Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM- Central Sindical) e pela Confederação de Sindicatos Livres e Independente (CSLI). Os empregadores são representados pela Confederação das Associações Económicas (CTA). O governo é representado pelos Ministérios

de Plano e Finanças, de Trabalho, de Comércio e Indústria, de Transporte e Comunicações, e da Agricultura e Desenvolvimento Rural. O governo tem o papel de mediador nesta negociações, contudo, cabe a si a homologação dos resultados deste fórum de concertação social, através do Conselho de Ministros⁶.

A CCT reuni-se, normalmente a partir de Fevereiro- Março, para definir o salário mínimo a ser praticado a partir de 1 de Abril do ano em que a discussão é realizada. Quando a decisão é tomada depois do mês de Abril, o novo salário é aplicado retroactivamente a partir de Abril. Como base de discussão nesta comissão, o governo apresenta para apreciação dos outros parceiros uma avaliação da evolução da situação económica e social do país do ano transacto e as perspectivas para o ano em curso. Este informe do governo constitui a base para definição dos indicadores e parâmetros a serem usados para o reajustamento do salário mínimo⁷.

3.3 Aplicação do salário mínimo⁸

O salário mínimo é aplicado aos trabalhadores permanentes ou efectivos que trabalham para empresas que estejam formalmente constituídas, particularmente as empresas do Grupo A.

Os trabalhadores eventuais ou sazonais devem, em princípio, receber o equivalente a um salário mínimo por dia, seja em dinheiro, em espécie ou em género. Algumas empresas calculam a taxa diária do salário mínimo como o salário mensal dividido por 24 dias e para outros dividido por 30 dias. As empresas do Grupo A que pagam aos trabalhadores sazonais o equivalente em dinheiro, mas, muitas vezes, não atribuem a estes trabalhadores casuais outros benefícios não monetários que um trabalhador permanente eventualmente tenha.

Há uma percepção generalizada que o salário mínimo é normalmente pago pelas empresas privadas nas zonas urbanas e pelas grandes empresas em qualquer parte do país.

⁶ Entrevista com Maria Alice Jorge, citado Low *et al* (2002:9)

⁷ Entrevista com Hipólito Hamela, membro da CCT, em representação dos empregadores, Maio 2002.

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores Agro-pecuários e Florestais (SINTRAF) realizou um inquérito em 28 empresas do país sobre a aplicação do salário mínimo, sendo onze empresas do Maputo, sete da Zambézia, três de Manica, duas de Nampula, uma de Tete e Sofala e três não foram identificadas. O inquérito conclui que 21 empresas (o equivalente a 75% da amostra) estavam a pagar mais ou menos o equivalente ao salário mínimo na altura em vigor e 3 empresas (duas na Zambézia e uma em Maputo) estavam a pagar a baixo, e nas restantes quatro não foi possível obter com certeza a informação (Law *et al*, 2002:13).

3.4 Evolução do salário mínimo

O salário mínimo foi introduzido em Janeiro de 1987, altura em que foi fixado em 3,000,00 Mt para os "operários agro-pecuários", 5,000,00 Mt para os "operários" e 4,500,00 Mt para os empregados (Tabela 1). As primeiras taxas salariais tiveram um prazo de vigência de seis meses, e em Junho do mesmo ano foi dado o primeiro reajuste seguido de um outro em Abril de 1998. Desde 1996, o salário passou a ser reajustado uma vez por ano, tendo sido fixado o 1 de Abril como a data da entrada em vigor dos novos salários. Antes de 1996, o salário era reajustado pelo menos duas vezes por ano, em função do comportamento da inflação.

Para além de recuperar o poder de compra do salário mínimo, os reajustamentos tem agravado a diferença absoluta entre o salário mínimo para os agro-pecuário e para os operários, que passou de 2,000,00 Mt em Janeiro de 1987 para 215,853,00 Mt em 2002.

⁸ Esta secção baseia-se completamente em Low *et al* (2002: 9-10)

Tabela 1: Evolu o dos Salários Mínimos e as Diferenças Entre Categorias Distintas

Entrada em Vigor	Salário Mínimo (em Meticais)			Crescimento de Salário Mínimo	
	agro-pecuária	Operário	Empregado	Agro-pecuário	Operário
1 de Janeiro 1987	3,000	5,000	4,500		
1 Junho 1987	4,500	7,500	6,750	50%	50%
1 Abril 1988	9,000	12,800	12,000	100%	71%
1 Outubro 1988	12,000	17,000	16,000	33%	33%
1 Abril 1989	17,000	22,500	21,500	42%	32%
1 Janeiro 1990	19,700	26,100	25,100	16%	16%
1 Janeiro 1991	24,310	32,175	30,745	23%	23%
1 Dezembro 1991	30,000	40,000	40,000	23%	24%
1 Outubro 1992	44,100	58,800	58,800	47%	47%
1 Agosto 1993	53,000	70,600	70,600	20%	20%
1 Junho 1994	88,000	117,500	117,500	66%	66%
25 Fevereiro 1995	105,600	158,650	158,650	20%	35%
1 Outubro 1995	145,200	218,650	218,650	38%	38%
1 Julho 1996	181,000	271,126	271,126	25%	24%
1 Abril 1997	209,960	311,794	311,794	16%	15%
1 Abril 1998	230,873	353,886	353,886	10%	13%
1 Maio 1999	303,750	450,000	450,000	32%	27%
1 Julho 2000	382,725	568,980	568,980	26%	26%
1 de Abril 2001	459,270	665,707	665,707	20%	17%
1 de Abril 2002	560,309	812,163	812,163	22%	22%

Fonte: Ministério de Trabalho, CCT, Setembro de 2000

4 Estrutura do Mercado de Trabalho

Força de trabalho

Moçambique é um país essencialmente agrícola com grande parte da População Economicamente Activa (PEA) concentrada na agricultura familiar de subsistência, contribuindo, deste modo, para as altas taxas de subemprego que o país regista mais que o desemprego.

Assim sendo, é também uma questão fundamental no debate sobre o salário mínimo é conhecer o seu grau de cobertura, ou seja, quantas pessoas beneficiam de um salário equivalente ou superior ao "mínimo" em Moçambique.

Os dados sobre a estrutura da força de trabalho disponíveis no país resultam do II Recenseamento Geral da População e Habitação de 1997 (IIRGPH). Assim, A PEA é estimada em mais de 7 milhões de habitantes, o que corresponde a 46.3% da população total e 83.4% da população activa (com 15 anos de idade ou mais). A relação entre a PEA e a população economicamente inactiva (PEI), que indica o grau de dependência, situa-se em 1,2 pessoas no país (Tabela 2), sendo assim cada uma pessoa economicamente activa suporta aproximadamente 1,2 pessoas economicamente inactiva.

Assim, a oferta potencial de trabalho no país, a avaliar pelos dados expostos em cima, é consideravelmente grande, faltando, no entanto, saber quantos destes estão efectivamente empregados e quantos são assalariadas.

Tabela 2: Distribuição da população Economicamente Activa e população Inactiva

Descrição	Total	Homens	Mulheres
em milhares			
População total	15,278.3	7,320.9	7,957.4
População Activa (com 15 anos ou mais)	8,385.1	3,808.2	4,576.9
População Economicamente Activa (PEA)	7,075.8	3,103.6	3,972.2
População Economicamente Inactiva (PEI)	8,202.5	4,217.3	3,985.2
População activa/ População total	55%	52%	58%
PAE/ População total	46%	42%	50%
PAE/ População activa	84%	81%	87%
PAI/ PAE	116%	136%	100%

Fonte: IIRGPH 1997

Antes de analisar a população empregada, importante referir que a estrutura de trabalho diferente em termos de zonas rurais e zonas urbanas (Tabela 3). Este cenário pressupõe que na fixação do salário mínimo os proponentes deverão ter em conta esta diferenciação na estrutura, por forma a minorar o risco em relação a perde de emprego.

Como se pode ler na tabela 3, a PEA na zona urbana totaliza 1,9 milhões de habitantes, representando 43% do total da população urbana, e na rural a PAE é estimada em 5,1 milhões de habitantes, correspondendo a cerca de 48% do total da população nesta zona..

Tabela 3: Distribuição da pop. Econ. Activa e população Inactiva na zona urbana e rural

Descrição	Total	Homens	Mulheres
Em milhares			
Zona Urbana			
População total	4,454.9	2,201.	2,253.6
População Activa (com 15 anos ou mais)	2,539.5	1,249.	1,290.3
População Economicamente Activa (PEA)	1,919.0	881.	1,038.0
População Economicamente Inactiva (PEI)	2,535.8	1,320.	1,215.5
População activa/ População total	57%	57	57%
PAE/ População total	43%	40	46%
PAE/ População activa	76%	71	80%
PAI/ PAE	132%	150	117%
Zona Rural			
População total	10,823.5	5,119.	5,703.8
População Activa (com 15 anos ou mais)	5,945.7	2,659.	3,286.7
População Economicamente Activa (PEA)	5,156.7	2,222.	2,934.1
População Economicamente Inactiva (PEI)	5,703.2	2,934.	2,769.1
População activa/ População total	55%	52	58%
PAE/ População total	48%	43	51%
PAE/ População activa	87%	84	89%
PAI/ PAE	111%	132	94%

Fonte: IIRGPH 1997

Emprego⁹

A população "formalmente empregada" totaliza cerca de 5,6 milhões de habitantes; dos quais 1,3 milhões se encontram na zona urbana e 4,3 milhões na zona rural. A população "informalmente empregada" corresponde a 1,4 milhões de habitantes, assim sendo, a taxa de emprego tradicional representa perto de 79%

⁹ Dados extraídos do Harber (1999: 11-18)

da PAE, com acréscimo de 20.4% da PAE "informalmente empregada" (Tabela 4). A taxa tradicional de emprego para os homens situa-se em 86%, contra uma taxa de 73% para as mulheres.

Tabela 4: Emprego e Desemprego Nacional (em %)

Descri�o	Total	Homens	Mulheres
PAE/ Popula�o Activa	83.4	79.4	86.8
Empregados formais/ PAE (taxa de emprego tradicional)	78.7	86.1	72.9
Empregados informais/ PAE	20.4	12.1	26.9
Taxa de emprego não tradicional (informal+ formal)	99.1	98.2	99.8
Taxa de desemprego (em rela�o a PAE)			
Tradicional	21.3	13.9	27.1
Não- tradicional	0.9	1.8	0.2
Popula�o Activa (com 15 anos ou mais), em milhares	8485.1	3908.2	4576.9

Fonte: Harber (1999: 120)

Os trabalhadores assalariados totalizam 657,000 trabalhadores, correspondendo a cerca de 12% do total dos trabalhadores "formalmente empregados" (Tabela 5). Deste número, 60% dos trabalhadores encontram-se no sector privado e o remanescente no sector público. E dos trabalhadores assalariados, estima-se que 484,400 trabalhadores encontram-se nas zonas urbanas e 172,600 nas zonas rurais,

Tabela 5: Trabalhadores assalariados dos "Empregados Formais"(em %)

Descri�o	Formalmente Empregado	Trabalhadores assalariados		
		Total	Sector Público	Sector Privado
Total	100.20	11.80	4.7	7.10
Homens	48.00	9.90	3.9	6.00
Mulheres	52.20	1.90	0.8	1.10

Fonte: Harber (1999: 13)

Os dados utilizados para análise do Harber (1999) s o correspondentes ao IIRGPH de 1997, sendo assim o número dos trabalhadores do sector público incluía ainda os das empresas estatais agora privatizadas. Deste modo, estima-se que o sector público emprega presentemente cerca de 110.000 funcionários, excluindo as empresas públicas, e o sector privado emprega cerca de 550,000 funcionários (Hamela, 2001:4).

Estudos para a quantificação do trabalhadores que auferem o salário mínimo nacional praticamente não estão disponíveis. Contudo, estima-se que no total dos trabalhadores assalariados cerca de 266.000 trabalhadores estão na categoria do salário mínimo, sendo que 145.000 trabalhadores encontram-se nas zonas rurais e 121.000 nas zonas rurais.¹⁰

Assim, os trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo representam cerca de 40% do total dos trabalhadores assalariados. Estes, por sua vez, representam somente 12% da população formalmente empregada. Perante cenários desta natureza, alguns autores, entre Hamela (2002b) e Kibbe (1998), questionam sobre quem beneficia com o salário mínimo.

Se em Moçambique a taxa de emprego (em termos de trabalhadores assalariados) é de somente 12% pressupões que os sucessivos ajustamentos do salário mínimo não permitem a entrada dos outros potenciais trabalhadores no mercado de trabalho, sendo assim os únicos beneficiários com esta política são os membros dos sindicatos dos trabalhadores.

¹⁰ Compilação do autor na base das estimativas percentuais de Hamela (2001:4)

5 Determinação do salário mínimo em Moçambique

Em Moçambique, o salário mínimo é estabelecido com base numa negociação tripartida no CCT envolvendo os parceiros sociais: governo, empregadores e sindicatos, cabendo ao governo, por via do Conselho de Ministros, a responsabilidade da homologação dos resultados da negociação.

5.1 Sistema de determinação do salário mínimo

O salário mínimo em Moçambique é fixado com base no sistema combinado de "taxa única nacional" e "taxa por categoria". Assim, os trabalhadores foram agrupados em três categorias:

- i) Agro-pecuário, que se refere aos trabalhadores que realizam tarefas específicas de actividade agrícola e criação de animais;
- ii) Operário, que se refere aos trabalhadores que directa ou indirectamente transformam a matéria-prima e outros objectos de trabalho, bem como aqueles que com seu trabalho facilitam o funcionamento dos meios de produção;
- iii) Empregado, que se refere aos trabalhadores cuja actividade laboral não concorre directamente para a produção e que realizam tarefas de administração .

Desde finais de 1991, há uma tendência de aglomerar as categorias de "empregado" e "operário" em uma única, passando assim a existir duas categorias: "agro-pecuária " e "operários e empregados". Esta nova forma classificação tem sido confundida com sendo fixação do salário baseada em sectores, onde ter-se-á, nomeadamente: sector agrícola e sector industrial (que inclui serviços e comércio). Esta forma de ver a classificação constitui um equívoco, dado que os trabalhadores da área de administração nas empresas do sector agrícola que auferem o salário mínimo (por exemplo, serventes) são abrangidos na categoria dos trabalhadores do sector de indústria, ou seja, nos "operários e empregados"

No processo de negociação do ajustamento do salário mínimo assume-se aparentemente a existência do sistema de taxa única nacional, nomeadamente o

salário mínimo praticado para os "operários e empregados". Assim, o ajustamento do salário para os trabalhadores agro-pecuários resulta automaticamente depois de se aprovar o salário mínimo para os "operário e empregados", sem, no entanto, considerar o desempenho do sector agrário. Esta facto tem provocado o aumento da diferença entre as duas categorias salariais, que passou de 123,013,00 Mt em 1998 para 251,853,00 Mt em 2002, representando um aumento de 105% em quatro anos.

Em 2001, o movimento sindical começou a levantar a questão da assimetria entre o salário mínimo dos "operários e empregados" e o dos "operário agrícola". Na óptica destes, o actual mecanismo de ajustamento das duas categorias de salário mínimos gera uma discriminação no seio das empresas agro-pecuária no que se refere ao pessoal servente dos escritórios e os operários agrícolas da mesma empresa. Assim, os primeiros ganham mais do que os segundos porque são tratados como trabalhadores da categoria de "operários e empregados" auferindo, assim, um salário mínimo equivalente aquela categoria, quando quem constitui mão-de-obra directa são os camponeses (OTM, 2002:5).

Com efeito, a taxa de ajustamento do salário mínimo para os operários agrícolas em 2001 situou-se 3 pontos percentuais acima da taxa referente ao salário mínimo para os "operários e empregados". Contudo, em 2002 não se deu sequência a esta tentativa de redução do fosso entre os dois salários mínimos, tendo sido fixado para ambos a mesma taxa de ajustamento.

5.2 Critérios de fixação de salário mínimo

O conceito de fixação de salário mínimo refere-se ao estabelecimento do salário mínimo inicial ou das taxas subsequentes resultantes da revisão do critério de fixação. O mecanismo de fixação do salário mínimo no país baseia-se no critério das necessidades dos trabalhadores, apesar de ainda não ter sido possível estabelecer um salário mínimo que assegurasse a cobertura do cabaz tipo, devido a problemas decorrentes da capacidade de pagamento das empresas e do desempenho da economia do país (Ministério de Trabalho, 2002:6).

Com efeito, o salário mínimo é efectivamente fixado com base nas necessidades dos trabalhadores, condicionado pela capacidade de pagamento das empresas, o desempenho da economia e pelos limites do orçamento geral do estado em matéria de despesas.

O cabaz tipo adoptado para a fixação do salário mínimo era constituído por oito produtos alimentares para um agregado familiar de seis pessoas. As quantidades e o respectivo orçamento foram estabelecidos pelo extinto Gabinete de Organização do Abastecimento (GOAM) criado na altura em que o país atravessou a maior crise económica (1982- 1986), com fim de assegurar a gestão do stocks de alimentos de modo a possibilitar o seu acesso a todos os cidadãos. O agregado familiar foi definido com base no recenseamento geral da população realizado 1980 (Ministério de Trabalho, 2001:6). O cabaz mínimo era constituído unicamente por produtos alimentares (Tabela 6).

Tabela 6: Cabaz Alimentar Básico para seis pessoas

Produtos	Quantidade (Kg/ mês)
Arroz	12
Açúcar	6
Farinha de milho	12
Óleo alimentar	6
Sabão	3
Peixe	6
Pão (unidades)	45

Fonte: Ministério de Trabalho (2002:7)

o salário mínimo base nunca foi revisto desde a sua introdução em 1987. Contudo, tem sido reajustado regularmente, com fim de assegurar a recuperação da erosão do seu poder de compra, como resultado agravamento da inflação. A revisão do salário mínimo propriamente dita pressupõe a revisão dos pressupostos e dos critérios utilizados aquando da sua introdução, por forma a garantir que os mesmos não estejam descontextualizados.

Deste modo, se os parceiros sociais concordam com a utilização do critério das necessidades dos trabalhadores, seria então necessário fazer um novo levantamento sobre os bens essenciais a considerar no cabaz mínimo, e

posteriormente, a sua valorização monetária. Este exercício não constitui ainda objecto de discussão nos fóruns da CCT.

A actual base que está sendo discutida está claramente descontextualizado. O sindicato dos trabalhadores tem apresentado um cabaz mínimo que serve de indicador de avaliação da variação do custo de vida. O salário mínimo em vigor em Janeiro de 2000 cobria em apenas 48% o cabaz mínimo determinado na altura para a cidade de Maputo e em Janeiro de 2002 cobria somente 36%, mostrando que o cabaz em vigor necessita de uma revisão e não somente de um ajustamento

Como o critério de ajustamento defendido pelos sindicatos é mudança do custo de vida, medido pela evolução do cabaz mínimo, é então analisado a seguir no sub-capítulo de critérios de ajustamento.

5.3 Critérios de Ajustamento do salário mínimo

O debate sobre os critérios de ajustamento constitui o principal enfoque da CCT relativamente a problemática do salário mínimo.

Os ajustamentos do salário mínimo até o ano 2000 eram efectuados em intervalos de tempo irregulares que variavam entre 8 a 12 meses. Desde o ano 2001, o mesmos passaram a ser efectuados em intervalos de tempo prefixados de dose em dose meses, nomeadamente a 1 de Abril de cada ano. O ajustamento é feito com base em negociação entre o governo, sindicato e empregadores. Nos casos em que as negociações se prolongam para além do mês de Abril, o salário mínimo é ajustado com retroactivos a contar a partir de Abril.

Os critérios de ajustamento do salário mínimo, embora diferentes de acordo com os interesses dos proponentes, resumem-se nos seguintes indicadores:

- Mudança do custo de vida (baseada no cabaz mínimo da Cidade de Maputo);
- Crescimento do Produto Interno Bruto (PIB);
- Proporção do crescimento do PIB que se pode atribuir à contribuição do factor humano;

- Taxa de inflação (baseada no Índice de Preço de Consumidor da Cidade de Maputo).

(i) Mudança do custo de vida

Os sindicatos sugerem o ajustamento do salário mínimo com base na variação do custo de vida avaliado através do cabaz mínimo da cidade de Maputo, e tendo em conta o desempenho da economia.

Com efeito, os sindicatos apresentam um cabaz mínimo da Cidade Maputo para uma família de cinco pessoas, que é constituído por 13 itens agrupados em três categorias: alimentação, transporte e "lenha/carvão/petróleo de iluminação). As quantidades utilizadas para a definição do cabaz baseiam-se nas avaliações do Ministério da Saúde e o agregado familiar nos resultados do IIRGPH de 1997. Os preços utilizados para valorização do custos do cabaz foram recolhidos em três mercados da Cidade de Maputo, nomeadamente, mercados de Xipamanine, Malhangalene e Baixa.

Em 2002, os sindicatos apresentaram um cabaz mínimo avaliado em 1,858 contos (Tabela 7), repartido da seguinte forma: alimentação (73%), transporte (16%) e "lenha/carvão/petróleo de iluminação (11%), assim sendo não se inclui outros itens essenciais como educação e saúde¹¹.

Tabela 7: Cabaz mínimo para cinco pessoas

¹¹ Compilação do autor a partir dos dados extraídos em (OTM-CS, 2002:4)

Produtos	Quantidades	Preços médios	Custo
Unidades	Kg	Mt	Mt
Arroz	25.00	7,500.00	187,500.00
Farinha de Milho	25.00	10,333.33	258,333.25
Massa	25.00	10,333.33	258,333.25
Feij�o Manteiga	9.00	15,666.67	141,000.03
�leo Alimentar (em litros)	6.00	25,666.67	154,000.02
A�ugar Amarelo	6.00	13,166.67	79,000.02
Leite (em litros)	3.00	17,166.67	51,500.01
Ch�	0.30	12,666.67	3,800.00
Sal	0.75	5,000.00	3,750.00
Amendoim	9.00	16,666.67	150,000.03
Peixe de 2 ^a	3.75	19,000.00	71,250.00
Lenha/carvão/petróleo de ilumina�o		200,000.00	200,000.00
Transporte		300,000.00	300,000.00
Total			1,858,466.61

Fonte: OTM-CS, (2002:2)

O cabaz mínimo apresentado em Janeiro de 2002 era coberto em 35% pelo salário mínimo em vigor na altura da sua avalia o, sendo assim seria necessário fazer um reajuste do salário mínimo em cerca de 179% para cobrir a totalidade das despesas básicas essenciais de uma família. Contudo, tendo em conta as dificuldades económico-financeiras enfrentadas pela maioria das empresas, os sindicatos propuseram um ajustamento na ordem de 50% (OTM-CS, 2002:4-5). A taxa proposta não resulta de uma pesquisa ou de um critério objectivo, mas sim de julgamento de valor por parte dos líderes sindicais.

(ii) taxa de infla o

Os parceiros sociais têm também utilizado a infla o como referência para o ajustamento do salário mínimo. O objectivo   procurar recuperar a erosão do poder de compra do salário mínimo.

O debate em volta da utiliza o deste indicador está no tipo de infla o que deve ser tomado como referência, nomeadamente, se   infla o acumulada ou infla o média. Os trabalhadores defendem a utiliza o da infla o acumulada que reflecte a varia o dos preços entre Dezembro do ano anterior e do mês em referência do ano seguinte. Assim, a infla o acumulada, computado e publicado pelo Instituto

Nacional de Estatísticas (INE) e Banco de Moçambique (BM), permite a recuperação total da erosão do poder de compra registada ao longo do ano.

Por sua vez, os empregadores não concordam com a utilização deste conceito de inflação, alegadamente pelo crescimento acelerado da inflação mensal geralmente verificada nos meses de Novembro e Dezembro resultante da prática de preços especulativos por parte dos comerciantes e da pressão sobre a oferta exercitada durante a quadra festiva, gerando altas taxas de inflação acumulada até Dezembro, que depois de passar euforia das festas volta imediatamente a abrandar. Com efeito, os empregadores sugerem a utilização da inflação média, que reflecte a variação média dos preços mensais ao longo do ano (Hamela, 2002a: entrevista).

A inflação acumulada em 2001 situou-se em 21.9%, enquanto que a inflação média no mesmo período foi de 9.1%, significando uma diferença de 12.8 pontos percentuais entre as duas taxas.

A inflação em Moçambique tem sido medida oficialmente através do IPC da Cidade de Maputo. Os conceitos¹² utilizados no IPC sobre a inflação são, nomeadamente:

- “Variação mensal, que é o rácio entre o índice de determinado mês e do mês anterior, em percentagem;
- Variação acumulada, que é o rácio entre o índice de determinado e o Dezembro do ano anterior, em percentagem;
- Variação homologa, que é o rácio entre o índice de determinado mês e o homólogo do ano anterior, em percentagem;
- Índice geral, que é a variação ponderada de conjunto de preços entre dois períodos multiplicados por 100”.

O conceito de inflação média não é publicado por nenhum dos órgãos oficiais de estatísticas, nomeadamente, INE e BM, sendo apenas apresentado pelo Governo no final do ano.

¹² Ver relatórios do IPC (INE) ou Boletins Estatísticos (BM)

Os próprios empregadores contestam este conceito afirmando que a taxa de inflação média "é um número inventado e nunca fundamentado em nenhuma fonte oficial do próprio governo de Moçambique. Não pode, portanto, servir nunca como referência para nenhuma análise de desempenho da economia e das políticas do governo de Moçambique" (CTA, 2002:11).

(iii) Crescimento do PIB

A terceira referência para o reajustamento do salário mínimo é a compensação pela aumento da produtividade do factor trabalho. As três partes em negociação na CCT concordam com a utilização deste critério. O problema está efectivamente na ausência de dados estatísticos sobre a produtividade de factor de trabalho, ou seja a contribuição do factor trabalho no aumento da produção.

Na ausência de estatísticas adequadas, a produtividade é alcançada como sendo resultado do crescimento do PIB. Esta alternativa tem sido bastante criticada pelos empregadores, na medida em que o crescimento da PIB não reflecte exclusivamente o aumento da produtividade do factor trabalho, mas sim, corresponde a uma variação média da produtividade dos diferentes factores de interagem na produção.

Na sessão dos CCT de 2002, criou-se um grupo técnico com objectivo de tentar calcular a parcela da produtividade que poderia se imputada ao trabalhador. O grupo procurou determinar a produtividade através dos dados do IIRGPH de 1997 e do volume de negócios registado em 2001. O resultado final tendia sempre para um valor negativo, tendo sugerido, por conseguinte, a utilização de taxa produtividade do factor trabalho igual a zero, como forma de evitar as consequências da utilização da taxa de negativa.

5.3.1 Cálculo da taxa de ajustamento em 2002

Por forma a ilustrar o processo de determinação das taxa de ajustamento de salário no país, apresenta-se a seguir as negociações que ditaram a taxa de ajustamento para o ano 2002.

Nas discussões da CCT sobre o ajustamento do salário mínimo para o ano 2002, os sindicatos apresentaram inicialmente uma proposta que considera que o actual salário mínimo deveria ser duplicado com vista a cobrir as despesas com o cabaz mínimo da cidade de Maputo, avaliado em 1,858 contos. Contudo, reconhecendo as dificuldade que as empresas enfrentam, propuseram um reajustamento na ordem de 50% para os "operários e empregados" e 57% para os "operários agrícolas"(OTM-CS, 2002:5).

Por sua vez, os empregadores apresentaram inicialmente uma proposta de aumento de 9,1%, que reflecte a taxa de inflação média (9.1%) e a produtividade de factor trabalho (0%) (Hamela, 2002a: entrevista).

Depois de vários encontros de concertação entre os parceiros, os sindicatos abandonaram a sua proposta inicial e propuseram um reajustamento com base no crescimento do PIB (13.9%) e na taxa de inflação acumulada (21.9%), resultando com efeito numa taxa de ajustamento de 36% (CCT, 2002:3).

Os empregadores, por sua vez, discordaram com o método utilizado pelos sindicatos ao tomarem na totalidade o PIB como se este fosse consequência apenas do trabalhador, esquecendo-se do capital, bem como, com a utilização da taxa de inflação acumulada como referência para o ajustamento. Assim, os empregadores propuseram um novo aumento de 13.4%, que reflecte a taxa de inflação média (9.1%) e aumento da produtividade de (4.3%) (Idem:3).

Após várias rondas de negociação, os empregadores e os sindicatos acordaram fixar a taxa de ajustamento em 22% para os dois tipos de salário mínimo. Na perspectiva dos sindicatos, esta taxa permite pelo menos recuperar a erosão do poder de compra, resultante do aumento dos preços medidos pela inflação acumulada (21.9%). Enquanto que, na óptica dos empregadores, esta taxa cobre a inflação média de 2001 (9.1%) e a inflação prevista para o ano 2002 (8%) e ainda concede uma compensação pela produtividade do factor trabalho (4.9%) (Hamela, 2002b:7).

6 Análise crítica dos critérios

6.1 Análise do sistema de taxa única

A utilização do sistema de taxa única de salário mínimo nacional pressupõe a existência de condições semelhantes de mão-de-obra e de níveis de desenvolvimento nas diferentes regiões do país.

O nível de alfabetização de adultos no país varia de província para província ou de região para região, sendo mais elevado nas províncias do sul do país. A taxa de alfabetização, por exemplo, em Maputo é estimada em 85%, o que revela que somente 15% da potencial mão de obra não sabe ler nem escrever. No extremo oposto, a taxa de alfabetização de Nampula situa-se em 28%, significando que mais de 72% da potencial mão-de-obra não sabe ler nem escrever. A tabela 8 ilustra as taxas de alfabetização no país, que apresentam grandes diferenças. Deste modo, a qualidade de mão-de-obra, avaliada pelo nível de instrução, não é semelhante nas diferentes regiões do país.

Tabela 8: Taxa de Alfabetização, 1999

Províncias	Taxa
Norte	28.1
Niassa	31.0
Cabo Delgado	25.0
Nampula	28.3
Centro	37.3
Zambézia	29.7
Tete	33.2
Manica	42.3
Sofala	43.8
Sul	61.0
Inhambane	45.8
Gaza	47.3
Maputo- província	65.7
Maputo- Cidade	85.0
Moçambique	39.5

Fonte: RNDH, 2000

O pressuposto de existência de semelhança no nível de desenvolvimento das diferentes regiões onde será aplicada a taxa única de salário mínimo não se verifica na situação económica do país caracterizada por assimetrias de desenvolvimento

entre as várias regiões, entre as várias províncias, e entre as zonas rurais e urbanas. A partir da tabela 9 apresentada em baixo, pode-se ler que a região sul gera cerca de 50% do PIB, dos quais 35 pontos percentuais referem-se a contribuição de Maputo-Cidade. Enquanto que as regiões centro e norte contribuem com 22% e 28%, respectivamente. Na região centro, 19 pontos percentuais referem-se a contribuição das províncias de Sofala e da Zambézia. No norte, cerca de 14 pontos percentuais são gerados pela província de Nampula, representando a metade do PIB regional.

Tabela 9: Contribuição do PIB por província

Províncias/ Região	1996	1997	1998	1999
Norte	21%	23%	22%	22%
Niassa	3%	3%	3%	3%
Cabo Delgado	5%	5%	5%	5%
Nampula	13%	15%	14%	14%
Centro	30%	30%	28%	28%
Zambézia	11%	10%	9%	9%
Tete	4%	4%	4%	4%
Manica	4%	5%	5%	5%
Sofala	11%	11%	10%	10%
Sul	49%	47%	49%	50%
Inhambane	5%	5%	5%	5%
Gaza	4%	5%	5%	5%
Maputo Província	3%	4%	4%	5%
Maputo Cidade	36%	33%	36%	35%

Fonte: Cálculo das contribuições pelo autor com base RNDH, 2000

Perante este cenário e tendo em conta que não se vislumbra uma mudança a médio prazo, pode-se concluir que os pressupostos de utilização do sistema de taxa única nacional não são materializáveis na conjuntura actual da economia moçambicana caracterizada por assimetrias regionais de desenvolvimento e crescimento económico. Com efeito, a aplicação do sistema de salário mínimo nacional único para realidades económicas diferentes pode ter os seguintes efeitos:

- Gera desemprego nas regiões e sectores menos produtivos, por se fixar o salário mínimo a um nível que não tem em conta a capacidade de pagamento das empresas das regiões e dos sectores menos produtivos;
- Pode conduzir empresas menos produtivos a falência;

- Pode desencorajar o investimento nas regiões e nos sectores menos produtivos, devido ao encarecimento do factor trabalho, quando os outros factores não são a "priori" competitivos (aliado as dificuldades de mercado para colocação dos produtos);
- Pode penalizar os trabalhadores dos sectores mais produtivos ao fixar um salário que não tem em conta a sua produtividade (mais concretamente, abaixo da produtividade).

Perante esta situação duas alternativas se colocam, de ponto de vista económico, nomeadamente: (i) estabelecimentos de salários por regiões económicas; e ou (ii) estabelecimento de salários por sectores.

O processo de estabelecimento de salário mínimo por regiões económicas não se mostra sustentável em termos políticos, se tivermos em conta o problema de assimetrias de desenvolvimento entre o norte e o sul que tem sido levantado pelos partidos políticos da oposição, gerando um ambiente de algum cepticismo, sendo que os países africanos são vulneráveis a guerras étnicas provocadas por este tipo de crises. Assim, a fixação de salário por regiões, sabendo de antemão que a região sul terá salários mais elevados, poderá agravar a deterioração do ambiente político provocado pela problemática das assimetrias de desenvolvimento.

Por outro lado, a mão-de-obra tenderá naturalmente a concentra-se nas regiões com as mais altas taxas salariais, provocando excesso de oferta de trabalho nestas regiões, que resultará em aumento do nível de desemprego. O aumento de desemprego poderá gerar outros problemas colaterais, entre eles, agravar a criminalidade que graça as grandes cidades e elevar os índices de pobreza.

Relativamente a hipótese de estabelecimento do salário mínimo por sector, perspectiva-se que tenha mais sustentabilidade, na medida em que o salário seria fixado com base na capacidade de pagamento das empresas e no desempenho dos trabalhadores dos respectivos sectores. Neste caso, o ajustamento do salário mínimo seria resultante da evolução da produtividade do factor trabalho de cada

sector, sendo assim os trabalhadores seriam compensados pelo desempenho do seu sector.

6.2 Análise do critério de fixação

A utilização do critério das necessidades básica para a determinação do salário pressupõe a determinação de um cabaz mínimo, tendo em conta os salários gerais, a capacidade de pagamento das empresas, o impacto no orçamento do Estado e o interesse de manter o nível de emprego.

(i) Custo de Vida

A controvérsia na utilização do critério das necessidades básicas reside na determinação dessas necessidades e sua respectiva quantificação monetário. Os sindicatos baseiam-se nas necessidades de uma família de 5 pessoas residentes em Maputo para determinar o salário mínimo nacional. As perguntas que se levantam é se este cabaz proposto reflecte efectivamente um cabaz nacional.

O custo de vida no país varia de região para região como demonstra um estudo sobre *Pobreza e Bem-estar em Moçambique*¹³ que procura quantificar o custo de vida nas diferentes províncias do país, através da determinação do custo unitário de calorias que garantem a mínima condição de vida. O custo de vida em Maputo Cidade é naturalmente mais elevado situando-se 2.8 Mt por caloria, sendo assim é 2,6 vezes maior que Nampula (rural) e 2,2 vezes maior que "Niassa e Cabo Delgado", os domínios rurais e urbanos que apresentam o mais baixo custo de país (Tabela 10).

¹³ Pobreza e bem-estar em Moçambique: Primeira Avaliação Nacional (1995-97), MPF, UEM, Instituto Nacional de Pesquisa, Maputo, Dezembro 1998

Tabela 10: Custo das Calorias e Linha da Pobreza Total por Domínio

Domínio		Preço Médio por Calorias (MT/ Caloria)	Linha de Pobreza Total (MT/Pessoa/dia)
Nampula	Rural	1.30	3,359
Niassa e Cabo Delgado	Rural	1.40	4,023
Manica e Tete	Rural	1.80	4,713
Sofala e Zambézia	Rural	1.70	4,854
Nampula	Urbano	1.70	4,949
Niassa e Cabo Delgado	Urbano	1.70	5,434
Gaza e Inhambane	Rural	2.30	6,433
Maputo Província	Rural	2.60	7,316
Manica e Tete	Urbano	2.60	7,414
Sofala e Zambézia	Urbano	2.50	7,600
Gaza e Inhambane	Urbano	2.60	7,826
Maputo Cidade	Urbano	2.80	8,541
Maputo- Província	Urbano	2.80	8,714

Fonte: Pobreza e Bem-Estar em Moçambique: Primeira Avaliação Nacional (1995-97)

MPE, UEM, Instituto Nacional de Pesquisas, Maputo, Dezembro 1998, pag. 41e 43, in Law *et al* (2002:8)

Deste modo, um critério que tenta fixar o salário mínimo que cubra as necessidades básicas das famílias da zona sul, com certeza fixará um salário mínimo muito acima do nível de equilíbrio da zona norte, e por conseguinte, vai desencorajar o investimento naquela zona, gerar desemprego e ou levar as empresas da região norte a falência. Numa tentativa contrária, se o salário mínimo for fixado com base nas condições económicas do norte do país deixa os trabalhadores do sul com metade do poder de compra, o que também não satisfaz o cabaz mínimo desta região.

Perante esta situação, o cabaz mínimo sugerido pelos sindicatos não parece sustentável para servir como referência para a fixação do salário mínimo, dado que a sua aplicação pode perigar os objectivos essenciais do salário mínimo, devido o risco de gerar desemprego e levar empresas a falência.

(ii) Salários Gerais

A OIT recomenda que na determinação das necessidades básicas se deve ter em conta os salários gerais praticados no país. Os resultados do Inquérito aos Agregados Familiares sobre as Condições de Vida conduzido em 1996/7 mostram que a relação entre os salários mínimos e os salários gerais variam de região para região e de sector para.

A Tabela 11 mostra que em Julho de 1996 o salário médio urbano foi 2,1 vezes o salário mínimo para os trabalhadores operários e o salário médio rural foi 2,2 vezes o salário mínimo para os trabalhadores agro-pecuária.

O salário médio de Maputo- Cidade situa-se bastante acima do salário mínimo em vigor ao registar uma proporção 2,7 vezes. A proporção mais baixa registou-se na província de Cabo Delgado com um taxa de 1,04 vezes. As províncias com as mais altas proporções dos trabalhadores acima dos salário mínimo industrial encontram-se na região do sul.

Deste modo, a determinação do salário segundo o cabaz mínimo de Maputo não reflecte os salários médios praticados nas diferentes províncias do país. Enquanto que em Maputo-Cidade a proporção salário médio sobre salário mínimo é 2,7, em Cabo Delgado a proporção é 1,04. Assim, O salário mínimo em Cabo Delgado era quase igual ao salário médio, pressupondo que nesta província na altura haviam trabalhadores que auferiam um salário abaixo do mínimo estabelecido.

A variação da proporção entre salário geral e salário mínimo nas diferentes províncias reflecte a diferença na capacidade de pagamento entre as empresas a operar nas diferentes regiões do país. Esta constatação sugere que o salário deveria ser fixado por província tendo em conta a capacidade de pagamento das empresas que nela operam.

Tabela 11: Salários Gerais

Província	% da Amostra	Salários*		% do Salário mínimo	
		Urbano	Rural	Industrial (271,126,00 Mt)	Operário (145,000,00 Mt)
Niassa	2.9	304999	348343	1.1	2.4
Cabo Delgado	2.6	359868	285499	1.3	2.0
Nampula	6	378699	394619	1.4	2.7
Zambézia	5.2	454972	278058	1.7	1.9
Tete	2.4	526195	334562	1.9	2.3
Manica	6.1	417843	653030	1.5	4.5
Sofala	10.7	639214	357799	2.4	2.5
Inhambane	6.1	714201	603908	2.6	4.2
Gaza	3.9	453282	1193461	1.7	8.2
Maputo	15.1	685133	446049	2.5	3.1
Maputo-Cidade	39.1	753934		2.8	

Fonte: Law e Etall (2002:17)

* Inclui salário base e subsídios

6.3 Critérios de ajustamento

O salário mínimo é ajustado com base em três critérios: (i) variação do custo de vida, mediada através do cabaz mínimo da cidade de Maputo, (ii) variação da inflação, medida através do Índice de Preço no Consumidor; e (iii) variação da produtividade, medida através do crescimento do PIB. A variação do custo de vida foi analisado criticamente na secção anterior.

(i) Taxa de Inflação

A taxa de inflação oficial no país é calculada através do IPC da Cidade de Maputo pelo Instituto Nacional de Estatísticas. Este índice representa um cabaz determinado em 1996-7 através do Inquérito de Agregado Familiar (IAF), que contempla as seguintes categorias de produtos: 'alimentação, bebidas e tabacos' (com peso de 63.46%), 'conforto de habitação' (17.01%), 'transporte e comunicação' (4.63%), 'vestuário e calçado' (4.62%), 'educação, cultura e recreio' (2.75%), 'saúde' (2.46%) e outros bens e serviços (5.07%)¹⁴.

Este cabaz pela sua estrutura nota-se que é diferente do cabaz mínimo apresentado pelos sindicatos dos trabalhadores, sendo assim, a variação dos

¹⁴ Pesos da cada categoria dos produtos do IPC (ver qualquer relatório IPC, INE)

preços avaliado a partir deste cabaz não representa efectivamente a variação do custo de vida dos trabalhadores que auferem o salário mínimo avaliado pelo cabaz mínimo. O cabaz usado no IPC integra categorias como 'educação e 'saúde', 'conforto de habitação' e 'vestuário e calçado', 'outros bens e serviços' (conjuntamente representam 32%), que não são contemplados no cabaz mínimo.

Deste modo, é necessário que se apresente anualmente a variação do custo do cabaz mínimo, medido através do Índice de Preço no Consumidor Popular, que integra produtos essenciais que garante uma vida condigna para os trabalhadores susceptíveis de auferir o salário mínimo, sendo que a sua variação corresponde efectivamente a mudança no custo de vida daquela classe.

A utilização do IPC de Maputo para o ajustamento do salário mínimo nacional não é satisfatória, dado que não reflecte a variação generalizada dos preços à nível nacional. O comportamento dos preços em Maputo depende essencialmente da variação dos preços dos produtos alimentares na África do Sul e da evolução da taxa de câmbio Metical-Rand, contrariamente aos preços da região centro e norte que são influenciados pela campanha agrícola e pelos preços praticados nos países vizinhos (Malawi e Zimbabwe). Deste modo, e tendo em conta que Maputo-Cidade gera perto de 35% do PIB nacional, não parece um indicador adequado para medir a evolução do poder de compra a nível nacional, mais ainda por que a realidade económica de Maputo-Cidade é completamente diferente do resto do país.

Contudo, na ausência de IPC nacional e na necessidade de recuperação da erosão do poder de compra do salário mínimo com vista a garantir a política sobre o salário mínimo, aceita-se que se continua a utilizar o IPC-Maputo. A sua utilização não é satisfatória, mas mais grave seria a não utilização de nenhuma referência por falta de estatísticas apropriadas.

(ii) Produtividade

No ajustamento do salário mínimo para além da recuperação do poder de compra, é necessário compensar os trabalhadores pelo aumento da sua produtividade.

Actualmente, não existem no país dados referentes a produtividade do factor trabalho. Assim, tem-se optado pela utilização da crescimento do PIB, na assunção de que o crescimento é gerado exclusivamente pelo desempenho do factor trabalho.

É claro que este critério não é o mais apropriado e enferma de problemas metodológicas pois a assunção de que o crescimento do PIB é gerado pelo o aumento da produtividade exclusiva do factor trabalho, não é necessariamente verdadeira. O crescimento do PIB resulta, isso sim, na combinação do desempenho de vários factores de produção, incluindo o trabalho.

Sabe-se que na tentativa da compensação dos trabalhadores pelo aumento da produtividade do factor trabalho, recorrendo aos indicadores recomendados, os parceiros sociais debatem-se também com a falta de informação sobre estes indicadores, sendo assim, aceita-se a utilização do crescimento do PIB, desde que se convencie um coeficiente que se assume como o indicador referente a parte crescimento do PIB que se pode atribuir a produtividade do factor trabalho.

Um outro problema em relação a este critério prende-se com a utilização de dados agregados do crescimento do PIB, descurando-se do crescimento sectorial e ou provincial/regional do PIB. Sendo que o crescimento do PIB reflecte a um crescimento médio de todos sectores que o integram, conclui-se que há uma subvalorização e sobrevalorização da produtividade de alguns sectores, com implicações no emprego e na rentabilidade das empresas.

A utilização do crescimento do PIB em termos sectoriais, ponderado através do um coeficiente que indica a percentagem deste crescimento que se pode atribuir ao factor trabalho, parece mais recomendável perante este cenário de ausência de estatísticas apropriadas.

7 Critérios alternativos:

Com base na análise efectuada nos capítulos anteriores, pretende-se neste capítulo analisar alguns critérios alternativos de fixação e ajustamento de salário mínimo para Moçambique.

A escolha dos critérios alternativos tem em conta as necessidades dos trabalhadores, o impacto esperado no nível de emprego, na situação financeira das empresas e a nível socio-político.

Os critérios são apresentados distintamente em termos de sistemas de fixação, critérios de fixação e critérios de ajustamento. O salário mínimo em Moçambique foi fixado em 1987 com base no critério das necessidades básicas, sendo assim não se vai dar muita ênfase nos critérios alternativos de fixação. Deste modo, o enfoque está no sistema de fixação e critérios de ajustamento.

(i) Quanto ao sistema de fixação de salário mínimo

Na escolha do critério de fixação de salário mínimo para o país sugeridos mais adiante, partiu-se da constatação de que:

- O país é caracterizado por assimetrias regionais, em termos de qualidade de mão-de-obra e desempenho económico, sendo a região sul mais desenvolvida que as regiões centro e norte. Dentro das próprias regiões, verificam-se assimetrias de desenvolvimento entre as zonas urbanas e zonas rurais;
- A fixação de salário mínimo por região não se mostra sustentável sob ponto de vista político, dada a problemática das assimetrias de desenvolvimento levantada pelos partidos da oposição, tentando dividir o eleitorado entre norte e sul, resultando num ambiente político relativamente céptico. Muitos países africanos estão abraços 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 uma ambiente político ainda frágil, uma democracia ainda embrionária, sendo sempre desejável evitar decisões que possam gerar alguma instabilidade política;

- Diferentes estágio de desenvolvimento entre os vários sectores da economia, sendo que uns crescem mais rapidamente que outros. O sector de serviços tem registado um crescimento acelerado de tempo em tempo, contrariando a tendência, por exemplo, do sector de indústria manufacturaria que regista uma relativa estagnação, assim é necessário não prejudicar os trabalhadores dos sectores mais produtivos, pagando-os um salário abaixo da sua produtividade, bem como, não agravar o problema financeiro das empresas que operam nos sectores menos produtivas, obrigando-os a pagar acima das suas capacidades, a partir da fixação de taxa única de salário mínimo.

Pelos motivos apresentados, sugere-se a utilização da **sistema de taxa de salário mínimo por sector** para os trabalhadores do sector privado combinado com **uma taxa única para o sector público**. Para o efeito, as empresas seriam agrupadas em sectores de acordo com os critérios do Instituto Nacional de Estatísticas por forma a minorar o risco da falta de informação sobre o desempenho de alguns sectores, dado que esta constitui instituição oficial que publica anualmente dados sobre a produção ou volume de negócio por sector;

A utilização da taxa de salário mínimo por sector possibilita minimizar o risco da redução do nível de emprego pelo aumento do salário mínimo que ocorre quando o salário mínimo aumenta para além da capacidade de pagamento das empresas, e sem a respectiva compensação no aumento da produtividade dos trabalhadores. Nesta situação, as empresas tendem a reduzir a mão-de-obra com vista a suportar as novas taxas salariais. Contudo, o sistema de salário mínimo por sector procura pelo menos fixar um salário que tem em conta o estágio de desenvolvimento e a tendência de evolução de um determinado no sector, reduzindo o risco de agravar o problema de rentabilidade das empresas menos produtivas, resultante da fixação de salário tendo em conta as possibilidade das empresas produtivas.

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. Enquanto isso, em sectores como "banca" e outros serviços, os trabalhadores que auferem salário mínimo são normalmente

contínuos e ou serventes, e o seu peso relativo na estrutura de custos com trabalho é relativamente baixo. Assim, no processo de fixação de salário mínimo é útil ter presente esta diferenciação.

O estabelecimento do salário mínimo por sector vai obrigar a mudar o actual mecanismo ou processo de fixação de salário mínimo que se baseia numa negociação tripartida envolvendo representantes do governo, sindicatos e empregados na CCT. A CCT deverá ser estruturado internamente em sectores, de tal forma que as negociações sejam efectuados pelos sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores de um determinado sector, mediado pelo governo, que poderá ser representado pelo Ministério de Trabalho e o Ministério que tutela o referido sector.

(ii) Quanto ao critério de fixação

Em Moçambique, o salário mínimo propriamente dito foi fixado em 1987, com base nas necessidades básicas dos trabalhadores naquela altura. Desde então a esta parte, o salário mínimo nunca foi revisto em termos de critério base de fixação, mas sim tem sido reajustado com vista essencialmente a recuperar o poder de compra.

Assim, a base do salário mínimo poderá não estar ajustada a realidade actual, ou seja se está neste momento a actualizar o salário mínimo a partir de uma base que não reflecte efectivamente as necessidades dos trabalhadores quão correspondia aquando da sua implementação à 15 anos atrás.

Como resultado da descontextualização da base inicial, o salário em vigor em 2000 e 2002 cobria somente cerca de 48% e 36%, respectivamente, do cabaz mínimo calculado na altura pelos sindicatos, o que significa que os objectivos da política de salário mínimo não estão a se materializar pelos menos para Cidade de Maputo, onde foi determinado o cabaz.

Por outro lado, os bens e serviços integrados no IPC não representam a mesma proporcionalidade de bens e serviços integrados no cabaz que garante a mínima condição de vida para os trabalhadores. A categoria de "alimentação" representa cerca de 73% das despesas com o cabaz mínimo, enquanto no Índice de Preços no Consumidor representa cerca de 63% e inclui na mesma categoria bebidas e tabacos, produtos esses que não constam no cabaz do trabalhador que aufere o

salário mínimo, para além de incluir um conjunto de produtos que têm um peso de 32%, que não constam no cabaz mínimo. Assim, a variação dos preços medido pelo IPC não representa efectivamente a variação do custo de vida dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo. A variação do custo de vida deste trabalhadores seria medido através da avaliação do comportamento do seu cabaz mínimo.

Portanto, é importante proceder a revisão periódica da base inicial do salário mínimo, com fim de assegurar a prossecução dos objectos da política do salário mínimo. A partir de uma negociação entre os parceiros sociais, é possível estabelecer uma periodicidade de revisão do salário mínimo base e os respectivos critérios de fixação. Em alguns países, o salário mínimo base é revisto sempre que se atinge uma determinada inflação acumulada desde a data da implementação do último salário mínimo base. Este critério também pode ser aplicado para a nossa realidade, sendo necessário os parceiros determinar o valor da referida taxa de inflação.

(iii) Quantos aos critérios de ajustamento

Na escolha dos critérios de ajustamento do salário mínimo partiu-se dos seguintes pressupostos:

- Inexistência de estatísticas apropriadas sobre o IPC nacional, sobre o cabaz mínimo nacional, e fundamentalmente sobre a produtividade do factor trabalho;
- O salário mínimo será estabelecido através do sistema por sector, pelas razões apresentadas no ponto (i) desta secção;
- Será realizado um estudo anualmente sobre o amostra representativa em termos sectoriais sobre a produtividade do factor trabalho, cujo objecto é calcular um coeficiente que sirva de indicador de contribuição da produtividade do factor trabalho no crescimento da produção;
- O governo vai providenciar anualmente a informação necessário em termos de desempenho do produção por sector referente ao ano transacto às negociações da CCT.

O ajustamento do salário mínimo numa base regular é de salutar, fundamentalmente nos casos em que o salário mínimo em vigor não cobre as despesas mínimas dos trabalhadores como é em Moçambique. Assim, é sempre necessário recuperar pelo menos parte do poder de compra do salário mínimo corroído pelo aumento generalizado dos preços. Por outro lado, é necessário compensar os trabalhadores pelo aumento da produtividade do factor trabalho, o que pode estimular cada vez mais dos trabalhadores com benefícios para a produção da própria firma.

Assim, recomenda-se que o salário mínimo seja ajustado com base em dois indicadores:

- **A mudança do custo de vida, medido pelo IPC;**
- **A mudança na produtividade do factor trabalho;**

A mudança do custo de vida é medido no país através do IPC da Cidade de Maputo, sendo coerente continuar a utiliza-lo como referência. O conceito a ser utilizado com referência deveria ser a variação acumulada do IPC até Dezembro de cada ano. A escolha desta referência resulta do facto da mesma representar efectivamente a variação anual de preços, ou seja, a variação entre os preços praticados entre 1 de Janeiro de ano e 31 de Dezembro do mesmo ano.

As taxas de ajustamento do salário mínimo servem normalmente de referência para o ajustamento das demais categorias salariais, fundamentalmente no sector público (incluindo empresas públicas). Assim, a atribuição da compensação completa pela perda do poder de compra poderá gerar efeitos negativos na inflação (o fenómeno de feedback da inflação), através de uma maior pressão sobre a procura ou inflação de custo (encarecimento do custo do factor força de trabalho), particularmente quando não é acompanhada pelo respectivo aumento de produtividade. Estima-se que um aumento de 1% no salário, gera por conseguinte um aumento de 2% na inflação¹⁵.

Deste modo, é importante que CCT determine a atribuição da compensação perda do poder de compra através de utilização de taxas diferenciadas por escalões

¹⁵ Estimativas extraídas do informe da CCT (2002:3)

salariais, que seria utilizada como referência no ajustamento dos salários gerais na economia. Contudo,   importante assegurar, na determina o de taxas de compensa o, que o efeito absoluto das taxas será sempre crescente do escalão mais baixo para o mais alto por forma evitar o risco de redu o das diferenças entre as diferentes os escalões salariais, desincentivando os trabalhadores da escalões mais acima.

Em baixo, apresenta-se uma tabela com a simula o de taxas diferenciadas, que indicam a percentagem que se deve atribuir as diferentes escalões salariais como resultado da compensa o pela perde do poder de compra resultante do aumento da infla o. A constru o e apresenta o desta tabela visa mostrar possibilidade de atribuir compensa es diferenciadas em termos percentuais, sem, entanto, reduzir a diferença entre os escalões. Muitos críticos desta abordagem defendem que com o andar do tempo uso das taxas diferenciais pode levar a diminui o (ou mesmo a elimina o) do fosso salarial entre os diferentes escalões, o que pode ter impacto negativo sobre a motiva o dos escalões superiores.

Tabela 12: Simula o das taxas diferenciadas

Escalões salariais (em contos)	2000		2001	
	%	Mt	%	Mt
Taxa de infla�o	11.4		21.9	
<1000	11.5%	115	22.0%	220
1000-2000	8.0%	160	14.0%	280
2000-3000	6.0%	180	12.0%	360
3000-4000	5.0%	200	9.5%	380
4000-5000	4.5%	225	8.0%	400
5000-6000	4.0%	240	7.0%	420
6000-7000	3.5%	245	6.5%	455
7000-8000	3.0%	240	6.0%	480
8000-9000	3.0%	270	5.5%	495
9000-10000	3.0%	300	5.0%	500
>10000	2.5%	250	4.5%	20

Fonte: simula o do autor com base nas taxas de infla o de 2000-01

A defini o das taxas diferenciada poderá ser objecto de negocia o entre as diferentes partes envolvidas na CCT. o uso de taxas diferenciadas de compensa o pela perde do poder de compra permite minimizar o risco do feedback inflacionário

resultante do aumento salarial sem respectiva compensação na produtividade, bem como o risco de perda de postos de trabalho nos sectores em recessão.

Em relação a compensação pelo aumento da produtividade, recomenda-se a utilização do aumento da produtividade específica do factor trabalho por sector, que pode ser medido pela variação do valor acrescentado do factor trabalho. Contudo, não existem estatísticas no país referentes a produtividade dos trabalhadores, sendo assim aconselham-se a utilização da taxa de crescimento da produção por sector, ponderado por um coeficiente, que estima a parte do crescimento que pode ser atribuído ao desempenho do factor trabalho.

O coeficiente poder ser determinado a partir de uma pesquisa sobre uma amostra dos operadores do sector, com fim de apurar qual foi a evolução da produtividade do factor trabalho. O INE apresenta um estudo sobre a evolução do volume de negócios, do número dos trabalhadores, e o rácio volume de negócios por trabalhadores, que pode ser utilizado como referência na determinação do coeficiente;

Assim, ter-se-ia a seguinte fórmula para o ajustamento do salário mínimo:

$$\text{Taxa de Ajustamento} = \pi_a + \Delta\lambda$$

Onde,

π_a : refere-se a taxa de compensação atribuída pelo aumento da inflação

$\Delta\lambda$: refere-se a variação da produtividade de factor trabalho por sector, ponderado por um coeficiente que indica a porção da produtividade agregada que se atribui ao factor trabalho

8 Recomendações e Conclusões

Depois da descrição dos critérios de determinação do salário mínimo em Moçambique e em outros países como México, Portugal, Maurícias, Japão e Brasil, da análise crítica dos critérios utilizados em Moçambique e da apresentação dos critérios alternativos, urge-se, em jeito de recomendações, aferir o seguinte:

- Recomenda-se que a CCT faça um estudo quantitativo sobre o impacto da implementação do sistema de taxa única de salário mínimo nacional, e avalie a hipótese da utilização do sistema taxa de salário mínimo por sector, dado que em termos qualitativos, é evidente que o sistema de taxa única não é sustentável;
- O salário mínimo base foi introduzido há cerca de 15 anos atrás. Desde essa altura a este parte, o mesmo nunca foi revista em termos de base, estando a ser reajustado com vista a repor o poder de compra com base na inflação, medido pelo Índice de Preço no Consumidor, que não reflecte efectivamente a variação do custo dos trabalhadores susceptíveis de auferir o salário mínimo. Assim, recomenda-se que a CCT faça periodicamente uma revisão do salário mínimo base com fim se assegurar a prossecução dos objectivos da sua implementação;
- O processo de fixação do salário mínimo do sector público mais vinculado a questões fiscais e de providência social recomenda-se que seja independente do processo de sector privado. Enquanto que no sector privado, os critérios de produtividade são mais objectivos, no sector público não o são. Por outro lado, o aumento do salário dos funcionários públicos depende do Orçamento Geral de Estado, que é financiado na sua maioria através do recursos externos.
- Perante o actual cenário de falta de estatísticas sobre a produtividade do factor trabalho, recomenda-se a utilização do crescimento agregado do PIB ou o crescimento do PIB por sector (se for adoptado o sistema de taxa por sector) ponderado por um coeficiente que indica a porção do aumento da produtividade agregada que se pode atribuir ao factor trabalho. Este coeficiente pode ser calculada através de uma pesquisa a uma amostra do sector privado.

- A taxa de ajustamento do salário mínimo serve de referência para o ajustamento das demais categorias salariais, sendo assim recomenda-se a utilização de taxas diferenciadas para a atribuição da compensação pela perda do poder de compra, dado que a utilização de uma taxa igual para todos os escalões pode gerar problemas com o *feedback* inflacionário.
- Recomenda-se que se faça um estudo sobre o impacto da introdução do salário mínimo no mercado de trabalho e no desempenho financeiro das empresas, com fim de assegurar que os seus objectivos estão a ser materializados. Actualmente, alguns dos maiores empregadores, como são os casos da CFM – Portos e Caminhos de Ferro de Moçambique, Petromoc e EDM- Electricidade de Moçambique, estão em fase de reestruturação, sendo que uma das componente do processo é a racionalização dos trabalhadores. Deste modo, é importante avaliar até que ponto está situação tem haver com as constantes actualizações do salário mínimo;

Depois de apresentar estas recomendações, à guisa de conclusão, importa referir que:

- A política de salário mínimo é muito importante para o país, fundamentalmente devido a elevados índices de pobreza e pela vulnerabilidade do mercado de trabalho, dado que esta permite proteger os trabalhadores em termos de salário mínimo aceitável;
- O salário mínimo no país em é fixado com base no critério das necessidades básicas dos trabalhadores, contudo, condicionado pela capacidade de pagamento das empresas, como recomenda a OIT;
- O salário mínimo é estabelecido com base no sistema combinado de taxa de única nacional e da taxa por categoria ocupacional (operário, operários agrícolas e empregados). O sistema de taxa única pressupõe a existência de condições semelhantes de mão-de-obra e de desenvolvimento, assim sendo conclui-se que o mesmo não é sustentável para o nosso país, caracterizado por assimetrias regionais de desenvolvimento. A utilização deste sistema no cenário de assimetrias de desenvolvimento pode perigar os objectivos do salário

mínimo, gerando desemprego e levando empresas a uma crise financeira nas regiões e ou nos sectores menos produtivos;

- O salário mínimo é ajustado com base em três critérios: (i) custo de vida, medido pelo cabaz mínimo, (ii) inflação, medido pelo IPC da cidade de Maputo; e (iii) Produtividade, medido pelo crescimento do PIB.
 - Os sindicatos sugerem o ajustamento do salário mínimo com base na evolução do custo de vida, medido pelo cabaz mínimo de Maputo. Pelo seu estágio de desenvolvimento, o custo de vida em Maputo é está muita acima das restante províncias, sendo assim a metodologia de determinação do cabaz mínimo por parte dos sindicatos é bastante discutível;
 - Todas as partes em negociação concordam com a necessidade de recuperação do poder de compra dos trabalhadores corroído pela inflação, sendo que a diferença está no conceito de inflação a utilizar. Os sindicatos sugerem a inflação acumulada, medido pelo IPC de Maputo, a fonte oficial no que se refere a evolução dos preços. Os empregadores sugerem a utilização da inflação média, um conceito novo apresentado pelo governo, cuja a origem é bastante criticada pelos próprios empregadores;
 - A produtividade tem sido medida pelo crescimento do PIB. Esta metodologia tem sido contestada pelos empregadores, na medida em que o crescimento da PIB não resulta somente da contribuição do factor trabalho, mas sim de uma combinação de factores de produção; Contudo, na ausência de estatísticas sobre a matéria o crescimento da produtividade continua a ser referência utilizada;
- As taxas de ajustamento acima arroladas servem de referência por parte dos parceiros sociais sustentarem as suas posições na Comissão Consultiva de Trabalho. As taxas de ajustamentos acordados são resultado da aproximação das taxas propostas pelos empregadores e pelos trabalhadores, sendo que, em alguns casos, as mesmas não são sustentadas por nenhum critério;

- As taxas acordadas para o ajustamento do salário mínimo servem de referência para o ajustamento dos salários gerais na economia fundamentalmente no sector público, sendo assim a reposição total do poder de compra dos salário dos trabalhadores por via de compensação da inflação gera novamente inflação em taxas mais crescentes. Deste modo, esta situação dificulta a própria negociação, com prejuízo para os trabalhadores que auferem o "mínimo", dado que não se está a discutir somente o "mínimo" mas sim os salários gerais da economia.

9 Referências Bibliográficas

- 1 CCT (Comissão Consultiva de Trabalho.2002. *Informa o sobre o desenvolvimento das discussões com vista ao reajustamento do salário mínimo. paper* apresentado ao Conselho de Ministros.
- 2 Catel-Branco, Nuno. 1994. *Moçambique: Perspectivas Econ micas*. Maputo: Faculdade de Economia (UEM)
- 3 Coughlin, Peter e Langa, Julieta.1997. *Cl rio e Directo: como escrever um ensaio*. Maputo
- 4 CTA- Confedera o das Associa es Econ micas de Moçambique. 2002. *Comentários ao Documento do Governo   CCT de 2002*. Maputo: CTA
- 5 De Barros, Ricardo P., Coerseuil, Carlos H. e Cury, Samir.2000. *Salário Mínimo e Pobreza no Brasil: Estimativas Que Consideram Efeito de Equil rio Geral*, Textos para discussão n  779. Rio de Janeiro: IPEA- Instituto de Pesquisa Econ mica Aplicada
- 6 DEE-Banco de Moçambique. Novembro 2001. Boletim Estatístico, No 33/Ano 9
- 7 Entrevista com Hipolito Hamela, representante dos empregadores, Maio de 2002b.
- 8 Frank, Robert H. 1994. *Microeconomia e Comportamento*. Lisboa: Editora da McGraw- Hill
- 9 Gobe, Artur. 1994. *Situa o económica do país, in Moçambique: Persp ctivas Econ micas*. Castel-Branco, Nuno, Maputo: Faculdade de Economia (UEM).
- 10 Hamela, Hipolito. 2001, *Determina o do Salário Mínimo em Moçambique: Algumas reflexões*. Maputo: CTA- Confedera o das Associa es Econ micas de Moçambique

- 11 Hamela, Hipólito.2002b. *Salário Mínimo e Desemprego*. Jornal Notícias: Economia e Negócios, de 10 de Abril de 2002.
- 12 Hamela, Hipólito.2002. *Salário Mínimo: Que Critérios*. Jornal Notícias: Economia e Negócios, 22 de Março de 2002
- 13 Harber, Richard P.1999. *Some of what we know and don't know about employment and unemployment in Mozambique*. Maputo:USAID (Moçambique)
- 14 INE (INstituto Nacional de Estatística). 1999. *II Recenseamento Geral da População e Habitação de 1997*. Maputo: INE
- 15 Instituto Nacional de Estatística (INE).200.1Índice de Preço no Consumido: Cidade de Maputo. Maputo:INE
- 16 Jan Low, Doucan Boughton, Higinio Marrule, Paulo Mole e Jaqueline Massinge.2002. *O Desafio do Salário Mínimo: Considerações Teóricas e Práticas*, Relatório de Pesquisa No. 49P. Maputo: Direcção de Economia, Ministério de Agricultura e Desenvolvimento Rural da República de Moçambique,
- 17 Jatobá, Jorge e Chahad, José P.1997. *O papel do salário mínimo no contexto de estabilização económica*. Mercado de Trabalho -Conjuntura e Análise - no 3. Rio de Janeiro: IPEA- Instituto de Pesquisa Económica Aplicada. Mercado de Trabalho -,
- 18 Kibbe, Matthew B. 1998. *The Minimum Wage: Washingtons Perennial Myth*, Policy Analysis No.106. Washignton: Cato Institute
- 19 Macedo, Roberto.1997. *O que fazer com o salário mínimo*. Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise- no 3. Rio de Janeiro: IPEA - Instituto de Pesquisa Económica Aplicada.
- 20 Marinakis, Andrés.1998. *Minimum Wage Fixing in Mexico*, Briefing Note No.13. Geneva: International Labour Organization (ILO),

- 21 Mendonça, Sérgio E.1997. *A necessidade de recuperação da política nacional de salário mínimo*. Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise – no 3. Rio de Janeiro: IPEA – Instituto de Pesquisa Económica Aplicada.
- 22 Ministério de Trabalho e Segurança Social.1997. *Minimum Wage Fixing in Portugal*, Briefing Note No.8. Geneva: International Labour Organization (ILO)
- 23 Ministério de Trabalho. 2001. *Reflexões sobre os critérios de fixação e actualização do salário mínimo*. Maputo: Ministério de Trabalho.
- 24 Moçambique.1980. Decreto 7/80, de 10 de Setembro, Boletim da República, Serie I.
- 25 Moçambique.1990. Decreto 39/90, de 28 de Dezembro. Boletim da Republica, Serie I, nr. 52
- 26 New York Time (newspaper), de 5/23/96
- 27 New York Time (newspaper), de 1/14/95
- 28 Organização dos Trabalhadores de Moçambique –Central Sindical (OTM – CS).2002.*Proposta de Ajustamento do Salário Mínimo*. Maputo: OTM-CS
- 29 Pember, J. Robert & Dupré,Marie-Thérèse.1997. *Statistical Aspects of Minimum Wage Determination*, Briefing Note No. 11.Geneva: International Labour Organization (ILO)
- 30 Pindick, Robert S. and Rubinfeld, Daniel L.1999. *Microeconomia*. São Paulo: Makron Booksmdo Brasil Ltda,
- 31 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
- 32 Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).2000. *Moçambique: Educação e desenvolvimento humano: Percurso, lições e desafios*

para o século. Relatório Nacional do Desenvolvimento Humano Maputo: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)

- 33 Ramos, Lauro.1997. *Minimum Wage Fixing in Brasil*, Briefing Note No. 9. Geneva: International Labour Organization (ILO)
- 34 Ramsamy, T. 1997. *Minimum Wage Fixing in Mauritius*, Briefing Note No. 6. Geneva: International Labour Organization (ILO)
- 35 Saget, Catherine. 2001. *Is the minimum wage an effective toll to promote decente work and reduce poverty? The experience of selected developing countries*. Employment paper 2001/13. Employment Strategy Department: International Labour Office.
- 36 Scott, Nelson,2002. Salário Mínimo: Que Critérios. Jornal Notícias: Economia e Negócios, de 29 de Março de 2002.
- 37 Shaheed, Zafar and Marinakis, André E.1999. *Minimum Wage Fixing: A Summary Of Selected Issues*. Geneva: International Labour Organization (ILO),
- 38 Suzuki, Hiromasa.1997. *Minimum Wage Fixing in Japan*, Briefing Note No.3. Geneva: International Labour Organization (ILO),

