

Eco - 286

**A Lei do Trabalho 23/2007: Que incentivos trás à
competitividade e produtividade das empresas em
Moçambique?**

JOSÉ PASSE ARMANDO CHIVEVA

Setembro de 2007

**Trabalho de Licenciatura em Economia
Faculdade de Economia
Universidade Eduardo Mondlane**

Declaração

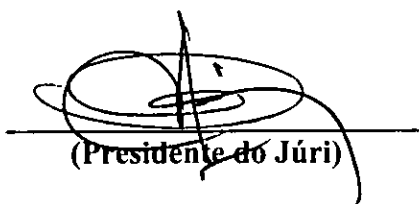
Declaro por minha honra que o presente trabalho é fruto de investigações por mim realizadas e que o mesmo nunca foi apresentado em nenhuma outra instituição de ensino



José Passe Armando Chiveva

Aprovação do Júri

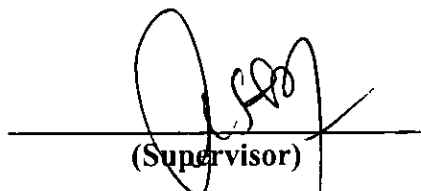
Este trabalho foi sujeito a avaliação do júri no dia 06 de Setembro de 2007, tendo obtido a classificação de 12 Valores.



(Presidente do Júri)



(Arguente)



(Supervisor)

À
Armando Fernando Chiveva e
Albertina José Figueiredo
Meus pais

AGRADECIMENTOS

Mais uma etapa de minha vida está para ser concretizada, os cordiais agradecimentos a todos que de alguma forma contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho, em especial a: minha esposa Laura Brandão que sempre apoiou a realização desta pesquisa com seu amor, carinho e atenção, a minha filha Hélia Albertina Brandão Chiveva que nos momentos de angústia sorria e fazia renascer uma nova esperança, aos meus irmãos Leopoldina, Rita, Adriano, Ana Cristina, e Palmira que sempre estiveram a meu lado.

Endereço os meus agradecimentos ao Professor Doutor António Francisco que na Qualidade de Supervisor prestou inúmeros e valiosos subsídios que deram forma a este trabalho. Este agradecimento estende-se a todos os meus professores desde o ensino primário até ao universitário.

A todos os meus amigos e colegas que em detrimento das suas obrigações familiares e laborais sacrificaram parte do seu tempo para incondicionalmente prestar valiosos contributos a esta tese.

	Abreviaturas e Siglas
BM	Banco Mundial
CEMPRE	Censo de Empresas, do INE
CTA	Confederação das Associações Económicas de Moçambique
FMI	Fundo Monetário Internacional
IAF	Inquérito aos Agregados Familiares
INE	Instituto Nacional de Estatística
INSS	Instituto Nacional de Segurança Social
MPF	Ministério do Plano e Finanças
OGE	Orçamento Geral do Estado
ONGs	Organizações Não Governamentais
OTM – CS	Organização dos Trabalhadores de Moçambique – Central Sindical
PARPA	Plano de Acção para a Redução da Pobreza Absoluta
PES	Plano Económico e Social
PIB	Produto Interno Bruto
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
QUIBB	Questionário de Indicadores do Bem-estar do INE
SIDA	Síndrome de Imunodeficiência Adquirida
BACEN	Banco Central
BET	Boletins de Estatísticas do Trabalho
BR	Boletim da República
CONSILIMO	Confederação dos Sindicatos Livres e Independente de Moçambique
CPI	Centro de Promoção de Investimento
CTRLT	Comissão Tripartida da Revisão da Lei do Trabalho
EEFPM	Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique
IDE	Investimento Directo Estrangeiro
IDN	Investimento Directo Nacional
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PD	Países Desenvolvidos
PEA	População Economicamente Activa
PMEs	Pequenas e Médias Empresas
PODE	Projecto para Desenvolvimento Empresarial
PVDs	Países em Vias de Desenvolvimento
SIMI	Sistema de Informação sobre o Mercado de Emprego

Lista de Tabela	Pg
Tabela 1: Aspectos relacionados com a flexibilidade	39
Tabela 2: Tabela comparativa entre a Lei 8/98 e a nova Lei	42
Tabela 3: Aspectos relacionados com os custos de trabalho	43
Tabela 4: Aspectos relacionados com as mudanças institucionais	44
Tabela 5: Tabela comparativa da Lei moçambicana com a dos países vizinhos	46
Tabela 6: Legislação laboral moçambicana	57

Lista de Figuras	Pg
Gráfico 1: Procura de Trabalho	12
Gráfico 2: Procura de Trabalho	13
Gráfico 3: Equilíbrio entre a procura e oferta de trabalho	14

Lista de Caixas	Pg
Caixa 1: Mercado de Trabalho: Teoria e realidade	20
Caixa 2: Reforma trabalhista italiana ameaça fracassar	30
Caixa 3: Oportunidades para não trabalhar	41

Resumo

A Lei do Trabalho é um instrumento de regulação das relações laborais no quadro da procura e oferta de trabalho. A anterior Lei, (Lei 8/85), tinha um pendor marcadamente intervencionista do Governo, em relação à força de trabalho; era bastante administrativa e entrava em detalhes de regulação que por si dificultava a sua implementação, pelas partes envolvidas. Isto prejudicava a flexibilidade da oferta e procura de trabalho, com implicações para a produtividade e competitividade da economia no geral.

Moçambique, possui um mercado de trabalho pouco competitivo e com índices bastante elevados de informalidade. A nova Lei (Lei 23/2007), procura reverter este quadro e criar um ambiente mais favorável ao desenvolvimento de negócios, incidindo basicamente sobre três principais aspectos: (i) a flexibilidade das relações laborais, (ii) os custos de trabalho e (iii) as instituições do mercado (principal causa da informalidade), como factores determinantes da competitividade e da produtividade das empresas.

O principal argumento desta Tese, é de que a racionalidade da relação capital/trabalho deve reflectir principalmente, os ganhos ou perdas da negociação entre as partes. Neste contexto, a interferência do Estado deve ser feita com o cuidado de não prejudicar o objectivo principal que a melhoria da produtividade e competitividade bem como contribuir para flexibilização do mercado, reduzir a informalidade e melhorar as condições de vida dos trabalhadores de forma sustentável.

A nova Lei, ao permitir que um trabalhador possa ser dispensado por seis meses e auferir salários correspondentes a um ano, no quadro das faltas consideradas justificadas, não está privilegiando esta relação e, implicitamente está criando um ónus para as empresas e um baixo nível de produtividade .

Do ponto de vista de conteúdo, não houve mudanças substantivas em relação a anterior Lei. A actual Lei veio apenas refrear alguns aspectos da antiga Lei, que a tornavam rígida, bastante onerosa e pouco competitiva. A nova Lei, ao regular as relações laborais, continua a proteger de forma exagerada a faixa minoritária da força da força de trabalho que são os assalariados formais, e não avança com nenhuma medida que permite inverter o actual quadro da informalidade em

Moçambique (fonte de rendimento da maior parte da população e de geração de riqueza na economia nacional). O outro aspecto a considerar, é que ela está em grande profusão e imiscui-se em aspectos que a priori estariam melhor retratados nos contratos e acordos de trabalho, daí que seja uma resposta ainda parcial para alguns problemas identificados em relação a lei anterior.

No quadro de livre concorrência, uma Lei de Trabalho adequada para Moçambique deveria ser aquela que antes de mais privilegiasse a vontade e a conveniência das partes interessadas em estabelecer a relação laboral. Esta perspectiva de Lei, iria permitir albergar tanto as formas tradicionais como as formas atípicas de emprego, que são as que mais oportunidades de emprego criam actualmente, em economias desenvolvidas assim como em economias subdesenvolvidas.

Índice

Declaração.....	ii
Dedicatória.....	iii
Agradecimentos	iv
Lista de abreviaturas e Siglas	v
Lista de Tabelas Figuras e Caixas.....	vi
Resumo	vii
CAPÍTUÇO I: INTRODUÇÃO.....	3
1.1. Contextualização.....	3
1.2. Relevância e Justificação do Tema	3
1.3. Problema da Pesquisa e Questões a Estudar.....	4
1.5. Objectivo do Estudo.....	5
1.6. Metodologia.....	6
CAPÍTULO – II: REVISÃO DE LITERATURA	7
2.1. Aspectos teóricos gerais e empíricos.....	7
2.1.1. Aspectos teóricos gerais.....	7
2.2. Aspectos empíricos	21
2.2.1. A globalização e o mercado de trabalho	21
2.2.2. Flexibilização versos desregulamentação	23
2.2.2. Tendências das reformas laborais	25
2.2.3. As novas formas de emprego.....	28
2.2.4. As experiências de flexibilização a nível mundial e seus resultados.....	29
CAPÍTULO III: A LEI N° 23/2007, DE 1 DE AGOSTO	35
3.1. Antecedentes.....	35
3.2. Análise	37

3.2.1.	Do ponto de vista de flexibilidade da relação capital/trabalho	38
3.2.2.	Do ponto de vista de custos de trabalho.....	40
3.2.3.	Do ponto de vista institucional	43
CAPÍTULO IV: O MERCADO DE TRABALHO MOÇAMBICANO		47
4.1.	Características	47
4.2.	Do ponto de vista de legislação	48
4.3.	Do ponto de vista de abertura comercial e inserção no processo de globalização.	49
CAPÍTULO V: CONSIDERAÇÕES FINAIS.....		50
5.1.	Conclusões	50
5.2.	Recomendações.....	51
Bibliografia		53
Anexo.....		57

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização

As profundas transformações do mercado de trabalho no final do Século XX, tem estado a impulsionar um grande debate sobre a necessidade ou não de flexibilizar ou desregulamentar o mercado de trabalho, para que o mercado possa adaptar-se às mudanças económicas de maneira mais ágil e com isso funcionar de forma eficiente.

Para uns o termo flexibilização tem uma única função de legitimar um ponto de vista da destruição e restauração de empregos sobre novas bases sociais num capitalismo em crise. Para outros trata-se de restaurar a hegemonia do mercado na tentativa de facilitar a inserção das economias nacionais em um mundo mais competitivo bem como aumentar a capacidade de absorção da mão-de-obra nesse mundo (Passos *at all*, 2000). Mas o aspecto mais importante a realçar é que tanto o debate teórico como o empírico, a volta da relação capital/trabalho ainda não conseguiu reunir consensos por forma a se estabelecer um modelo universalmente aceite (uma dosagem certa da flexibilização ou desregulamentação das relações laborais).

Vários estudos e análises sobre o mercado de trabalho Moçambicano mostraram que este mercado é pouco competitivo, pouco produtivo, pouco atraente aos investimentos e apresenta elevados índices de informalidade relacionado ao desemprego, recomendando-se a reforma de entre vários instrumentos a Lei do Trabalho. Contudo, independentemente da relação causa/efeito, Moçambique tem uma nova Lei do Trabalho (Lei 23/2007, de 1 de Agosto), que para uns círculos de opinião pensa-se que é a resposta para os problemas acima referidos e para outros a pensarem que ainda não é a resposta.

1.2. Relevância e Justificação do Tema

O presente trabalho, cujo tema é: *<A nova Lei do Trabalho: Que incentivos trás à competitividade e produtividade das empresas em Moçambique?>* se justifica na medida em que se acredita que uma dose certa de legislação laboral pode ser a resposta para os vários problemas que afectam negativamente a economia nacional, sobre tudo os que se relacionam com a flexibilidade da relações laborais, competitividade e produtividade das empresas, como forma de elevar o emprego e em última instância a melhoria do bem estar social dos cidadãos.

A pesar de não haver dúvidas sobre o papel do mercado de trabalho na provisão do bem estar social dos cidadãos e da necessidade da sua regulação, em Moçambique, do ponto de vista académico muito pouco se tem feito à volta destas matérias, sendo que com o presente trabalho espera-se levar os debates que até aqui se fazem ao nível da imprensa, dos sindicatos e dos empregadores, para o fórum académico.

Do ponto de vista académico os instrumentos de regulação tem impacto no funcionamento do mercado de trabalho e para além de dividir escolas de pensamentos económicos mobiliza acesos debates entre políticos sindicalistas, académicos e empregadores, sendo o centro de debate a eficiência do funcionamento do mercado. Ainda deste ponto de vista, a análise académica pode servir de suporte de posições a todos outros debates fora deste fórum por envolver métodos e técnicas científicas de demonstração de resultados e de análise de impactos, com vista a tomada de decisões.

1.3. Questão a Estudar e o Problema da Pesquisa

Moçambique possui um mercado de trabalho pouco competitivo e com elevados índices de desemprego. A melhoria deste cenário requer a reforma ou introdução de instrumentos legais que permitem melhorar o ambiente de negócios e conseqüentemente atrair mais investimentos. Este processo tem estado a acontecer paulatinamente, podendo-se destacar a nova Lei do Trabalho (Lei 23/2007, de 1 de Agosto).

A questão a estudar é, verificar se a Lei tem de facto o potencial para promover a flexibilidade, produtividade e competitividade na relação capital/trabalho, tendo em conta as particularidades do mercado de trabalho moçambicano, o contexto da globalização em que a nossa economia se insere, a estrutura da força de trabalho e a necessidade de criar mais empregos.

Neste contexto, a análise pode ser feita em várias vertentes e os seus impactos medidos de diversas formas, consoante a disponibilidade de informação e o âmbito da pesquisa. O problema da pesquisa está no conseguir considerar todos os factores relevantes no processo de análise da Lei, de forma a se poder produzir conclusões e recomendações mais consentânea com a realidade moçambicana. Um outro grande problema da pesquisa é a de obter estatísticas credíveis sobre o emprego e desemprego, sendo que o trabalho irá se basear em informação empírica disponível.

1.4. Hipóteses

Os debates sobre a reforma da Lei e seus impactos na vida sócio económico do país, tal como acontece em muitos outros países, não tem reunido consensos significativos entre os órgãos de concertação social (sindicatos, empregadores e o Governo), apesar disso, foi de estranhar a ausência de debates na Assembleia da República a quando da aprovação da actual Lei. Para avaliar o seu papel e impacto, podem ser consideradas três hipóteses:

H1: Não existindo uma Lei do Trabalho não seria um motivo suficiente para as empresas se transferirem para Moçambique, serem mais competitiva e a produtividade de capital ser máxima, dado que é preciso considerar outros factores que concorrem para a atracção de investimentos.

H2: Existindo uma Lei com uma estrutura diferente da actual em que a Lei apenas define os princípios gerais, e a base das relações laborais ser definido nos contratos, acordos, etc., é mais provável que haja um maior estímulo aos investimentos na medida a relação capital/trabalho em princípios de maximização da produtividade e da competitividade, o que criaria mais oportunidades de novos empregos.

H3: Mantendo o actual formato da Lei, é pouco provável que crie um efeito substancial na economia nacional, dado que ela não mexe a estrutura da relação capital/trabalho, que é a base para o aumento da produtividade e competitividades das empresas.

1.5. Objectivo do Estudo

O impacto da reforma da Lei do Trabalho em Moçambique pode ser analisado sobre vários prismas: do ponto de vista das suas consequências no bem-estar social em geral e em particular da força de trabalho possível de ser afectada com a Lei; do ponto de vista de interesses externos, do ponto de vista do seu impacto na competitividade e produtividade da economia no geral e das empresas em particular. O estudo tem por objectivo analisar o impacto da reforma da Lei sob o último ponto de vista (do ponto de vista do seu impacto na competitividade e produtividade da economia no geral e das empresas em particular).

Dessa abordagem pretende-se, com base no conhecimento teórico e empírico sobre o mercado de trabalho e as relações laborais, verificar se as mudanças introduzidas na Lei permitem estimular as empresas por forma a serem mais competitivos e produtivos, através de melhorias na relação capital/trabalho, dado que

a antiga Lei (Lei 8/98) era conotado um elevado protecționismo ao trabalhador e criando um ónus ao empregador, por em muitos dos casos o empregador é forçado a remunerar o trabalhador à margem da relação capital/trabalho (por exemplo, remuneração paga as dispensas concedidas aos trabalhadores para tratarem da sua vida privada, que nada tem haver com os interesses do capital).

1.6. Metodologia

Tendo em conta os objectivos prosseguidos no estudo, a metodologia utilizada englobou as seguintes técnicas:

- (i) Pesquisas de documentos escritos, ou seja, de estudos já elaborados sobre o assunto e que permitem uma melhor compreensão da complexidade dos debates em torno da questão da reforma laboral e seus impactos sobretudo nos países subdesenvolvidos.
- (ii) Estudo dos principais enfoques nas actuais tendências de reformas laborais pelo facto de à semelhança de Moçambique, quase todos os países se debatem com os problemas do desemprego e dos desafios impostos pela globalização.
- (iii) Na medida do possível, todas as abordagens a respeito do caso particular de Moçambique, será antecedida de uma breve contextualização empírica, como um indicador de avaliação dos desvios que o contexto moçambicano cria em relação as tendências a nível mundial.
- (iv) Não priorizou contactos directos com os empresários, sindicalistas e trabalhadores, dado que estes são representados em associações e as posições destas associações foram sempre de domínio publico, pelo que para efeitos do presente trabalho, a informação disponível é considerada suficiente para a análise do tema.

1.7. Estrutura do Trabalho

O trabalho está estruturado em cinco partes. A primeira parte, compreende os aspectos introdutórios nomeadamente, contextualização, relevância e justificação do tema, problema da pesquisa e questões a estudar, as hipóteses a considerar, o objectivo do estudo e a metodologia adoptada.

A segunda parte é referente a revisão de literatura, feita através da análise teórica e do quadro empírico. A análise teórica é feita no contexto das diversas correntes de pensamento económico, sendo de destacar as

correntes neoliberais e neokeynesianas. A análise empírica consiste na análise das tendências de reformas laborais ao nível dos países desenvolvidos e subdesenvolvidos e seus impactos.

A terceira parte é o centro do debate (análise da Lei do Trabalho), do ponto de vista de custos de trabalho, de flexibilidade e institucional, por serem os factores susceptíveis de afectar a procura e oferta do factor trabalho.

A quarta parte é referente a análise do mercado de trabalho moçambicano, por ser o espaço onde a Lei se insere. É nesta análise que é feita a caracterização do mercado de trabalho, onde se afere toda a legislação que forma o quadro legal laboral moçambicano, e do ponto de vista de abertura comercial e inserção no ambiente de globalização.

A quinta e última parte é das considerações finais que compreende as conclusões e recomendações do trabalho, como um contributo académico para a melhoria das relações laborais, o aumento da competitividade e produtividade das empresas, do emprego e do bem estar social dos cidadãos em particular dos moçambicanos.

CAPÍTULO – II: REVISÃO DE LITERATURA

2.1. Aspectos teóricos gerais e empíricos

Os aspectos teóricos gerais analisados no trabalho, versa basicamente sobre a literatura económica. Analisa o mercado de trabalho do ponto de vista de ideologias das escolas de pensamento económico e as evidências empíricas procuram fazer uma análise de ponto de vista das várias experiências de reforma da legislação trabalhista e seus impactos, tanto ao nível do emprego, ao nível da performance das empresas e ao nível da economia.

2.1.1. Aspectos teóricos gerais

Mercado de Trabalho – encontro entre aqueles que procuram trabalho (empresas) e aqueles que oferecem trabalho (famílias). Actualmente este mercado está condicionado pela acção do Estado e dos parceiros sociais (confederação geral dos trabalhadores e organizações patronais)¹.

¹ Conceito extraído do Dicionário de Economia, dia 26/08/07, <http://www.esfgabinete.com>

O mercado de trabalho tem a função de fazer a ponte entre a procura por mão de obra e a oferta de trabalho. É de suma importância, portanto, que esse vínculo esteja funcionando perfeitamente. Caso contrário, o crescimento económico pode não causar impacto positivo sobre os empregos ou, ainda, os investimentos em educação e novas tecnologias podem não significar ganhos de produtividade e melhores salários. (Meneguim, sd). Este considera que para tenhamos um bom funcionamento do mercado de trabalho, este deve ser apenas um facilitador do encontro entre oferta e demanda de mão-de-obra. Não se deve pensar no mercado de trabalho como um agente que influencie a redistribuição de recursos.

Para Meneguim (2003:14) o funcionamento do mercado de trabalho pode ser afectado de três formas:

- (i) Pelas instituições, como os tribunais trabalhistas;
- (ii) Pelas regulamentações, a exemplo das normas que regem a demissão de trabalhadores;
- (iii) Pelas intervenções, como os programas de seguro-desemprego. Paulo Tafnaer (2006), considera que pode influenciado pela oferta e procura da mão-de-obra.

Nas sociedades modernas a geração de empregos em quantidade e qualidade adequadas é um objectivo em si mesmo, essencial para a manutenção da ordem democrática. O acesso ao trabalho digno, que é um direito do cidadão explicitamente na constituição, representa a principal forma de inserção do indivíduo na sociedade, pois é através da remuneração do trabalho que a maioria das pessoas auferem e adquire reconhecimento social. O desemprego não pode ser conceituado teoricamente como uma simples imperfeição temporária do mercado de trabalho, ao contrario pertence a essência do sistema económico, fruto da industrialização, urbanização, crescente especialização e, da transformação do trabalho em mercadoria (Ocio, 1995:4).

Os economistas clássicos, S. Mill, Ricardo, Malthus, defensores do salário determinado pelo custo de subsistência, vinculam a absorção de mão de obra ao montante de fundo de salários, ou capital variável disponível para contratar trabalho. Como os salários eram pagos do capital quanto maior for a acumulação do mesmo maior seria o nível de emprego. Os de formação marxista vêem na persistência do desemprego, através da manutenção do exercito industrial de reserva, a manifestação concreta das contradições do sistema e da inerente luta de classes. Para eles o desemprego decorre das leis dinâmicas da produção capitalista, onde o conflito competitivo entre os diversos capitais pela posse dos mercados

estimulam a inovação tecnológica que progressivamente substitui a mão-de-obra por capital, criando o desemprego tecnológico (Fisher, 1990).

Na literatura marginalista, o desemprego, que chamaremos de clássico, decorre do desequilíbrio de curto prazo entre a oferta e a procura de trabalho. Quando os salários são elevados e o custo marginal do trabalho supera a produtividade, haverá um excesso de oferta de mão-de-obra. (Ócio, 2005)

A redução dos salários nominais estabeleceram o equilíbrio tendo o desemprego o carácter transitório. Na ausência de rigidez ou limitações ao livre funcionamento das leis de mercado, as quantidades de trabalho procuradas e oferecidas tenderão a coincidir estabelecendo-se o equilíbrio de modo que no longo prazo não existira o desemprego involuntário (Patinkin, 1949, 1965). Nestas condições aqueles que não estiverem ocupando um posto de trabalho serão considerados desempregados voluntariamente.

O paradigma Keynes-Beveridge (Purdy, 1988), que pretende superar o conflito entre os conceitos de desemprego voluntário e involuntário, contém duas proposições. Uma que afirma que a posse de um emprego garante a renda familiar adequada, a outra que acção da política económica é capaz de gerar empregos necessários.

Na Teoria Geral, Keynes admite que o desemprego é um fenómeno conjuntural, decorrente da insuficiência da demanda agregada responsável pela ocupação parcial da capacidade produtiva, os trabalhadores, para cuja produção não há demanda permanecerão involuntariamente desempregados, independentemente de aceitarem, inclusive alguma redução de salários. Este desemprego é involuntário, não depende do salário comumente pago e pode ser evitado através de políticas activas, fiscais e monetárias que elevem a demanda efectiva. Desta forma o desemprego decorre do desequilíbrio do sector real, isto é, o excesso de oferta de bens em relação a demanda corrente dos mesmos que leva ao excesso de oferta de trabalho (Cortzar, 1988), em relação a sua demanda. (Ócio, 2005)

O advento da curva de Philips com o celebrado e supostamente estável *trade-off* entre inflação e desemprego, estabelece uma nova conceituação que justifica certo grau de desemprego em troca da estabilidade de preços. O NAIRU (*nonaccelerating inflation rate unemployment*) é a taxa de desemprego necessária para manter a inflação próxima de zero. A ideia do equilíbrio subjacente a estabilidade da

moeda levou M. Friedman, no final dos anos 60, a cunhar a expressão taxa natural de desemprego (TND) definida empiricamente nos EUA entre 5 a 7% da população economicamente activa (Krugman, 1994).

O resultado pratico da TND ou NAIRU, para aqueles que recusam aceitar o desemprego como natural, são as politicas recessivas de contenção da demanda que evidenciam a natureza endógena do emprego e seu papel de variável de ajuste.

A absorção da mão-de-obra depende a cada instante do *stock* de capital do grau de utilização e das técnicas de produção. Nas fases iniciais do processo de industrialização o volume de capital tende a ser insuficiente para gerar qualidade e diversidade de postos de trabalho reivindicados pela sociedade. Nos países de industrialização tardia esta mesma escassez de combinada com utilização de técnicas capital intensivas produz uma super oferta de trabalho ainda maior. O desemprego e estrutural quando consequência do desequilíbrio de longo prazo no mercado de trabalho (Barro & Grossman, 1971).

A mudança da demanda de trabalho tem sido mais rápida do que a sua oferta, sujeita a rigidez institucional e comportamental. A constante transformação da estrutura sectorial da produção, que na actualidade se manifesta na redução da participação relativa da industria em favor do sector de serviços (Krugman & Lawrance, 1994), provoca desequilíbrios no mercado de trabalho sem possibilidades de ajustes automáticos, pois, as habilidades, qualificações e preferências existentes não correspondem necessariamente as novas demandas impostas pela inovação tecnológica. (Ócio, 2005)

A compreensão do desemprego exige a rejeição frontal da metáfora do *market clering*, junto com as explicações de supostas formas de rigidez de mercado, como o excesso de regulamentos, limitações institucionais, salários excessivos. Ao mesmo tempo, será útil perceber o conteúdo politico da questão (Kalecki, 1977), pois, a administração do emprego é a mais importante e definitiva variável de controle na organização capitalista, pois, alem de influenciar poderosamente a distribuição de renda, e a porta de acesso e a garantia de permanencia dentro do sistema económico.

A aceitação desemprego estrutural poderá levar a uma melhor compreensão do fenómeno, abrindo as portas para a sua possível administração através de politicas oficiais de emprego, nos moldes de que *policy makers*, fazem regularmente em relação ao credito, cambio e gasto público.

Mercado de trabalho clássico

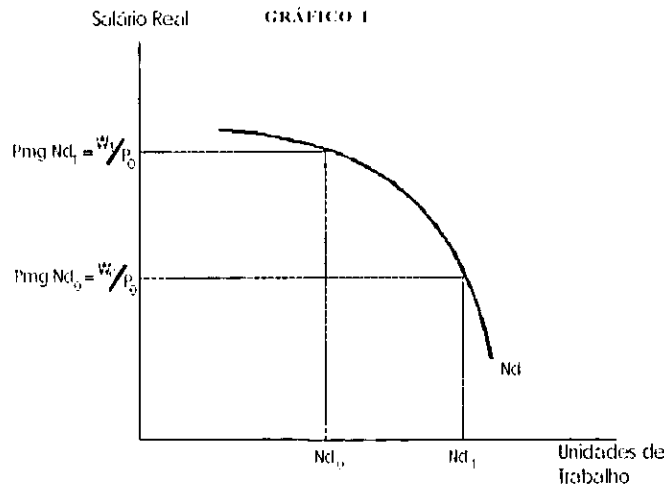
A teoria clássica do final do século XIX, de cunho individualista e macroeconómico, considera o trabalho um factor de produção homogéneo e escasso, ofertado pelas unidades familiares e demandado pelas empresas, sob condições de concorrência perfeita. O comportamento racional dos agentes económicos será regulado, no caso dos indivíduos, pelo princípio da desutilidade marginal do trabalho crescente, e do lado das empresas, pela lei dos rendimentos decrescentes. Ambos os agentes são maximizadores, de utilidades e de lucros, respectivamente. Ócio (1995:11).

Demanda de trabalho

O modelo clássico para explicar a demanda de trabalho assumem a seguinte função de produção $Q = q(N, K)$; $q' > 0$ e $q'' < 0$, em que reflecte uma base tecnológica dos conjunto das empresas da economia. Sendo no curto prazo o *stock* de capital e constante, a produção dependerá única exclusivamente da quantidade de trabalho utilizado. As firmas maximizam lucros num mercado plenamente competitivo. Cada empresa escolhe a quantidade de mão-de-obra que deseja ao salário do mercado e vender sua produção ao preço prevalecente.

Maximização do lucro

Neste modelo o lucro é dado $L = Q - W$. O princípio de maximização do lucro sob concorrência perfeita estabelece que a firma atingira o equilíbrio no ponto em que $C_{mg} = R_{mg} = P$. O custo marginal (C_{mg}), corresponde ao salário nominal dividido pelo produto marginal do trabalho ($C_{mg} = W/P_{mgN}$). Com isso, cada firma demandará a quantidade de mão-de-obra cujo produto adicional depende da sua produção. A expressão $N_d = f(W/p)$; $f < 0$, representa a demanda agregada de trabalho e por derivar da função produção possui racionalidade técnica.

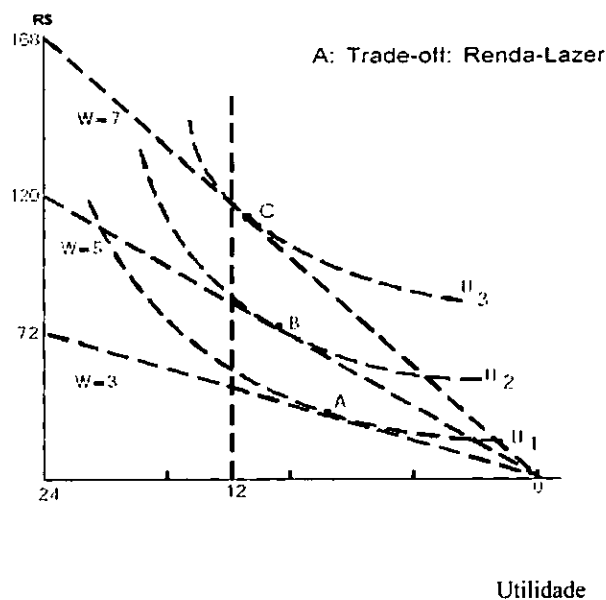


A partir do gráfico 1 deduz-se que, se o salário real é W_0/P_0 , o equilíbrio será obtido quando as empresas, em conjunto demandarem. Se o salário fosse inferior, W_1/P_0 como o $Cmg < PmgN$, a absorção da mão-de-obra aumentaria até Nd_1 .

Oferta de trabalho

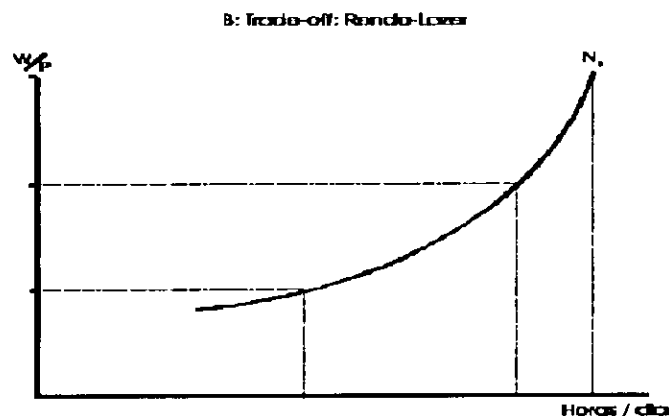
Da mesma forma que as empresas, os trabalhadores também são agentes económicos racionais que visam maximizar as utilidades e, tanto o tempo de lazer como a disponibilidade de bens e serviços obtidos através da remuneração do trabalho, proporcionam satisfação. Cada trabalhador individualmente terá de dividir de acordo com as suas preferências pessoais, a distribuição do seu tempo entre o tempo e lazer.

Gráfico 2



No gráfico 2 cada curva de indiferença (U_1, U_2, \dots, U_n), representa varias combinações de lazer e trabalho que proporcionam ao trabalhador hipotético e idêntica satisfação.

Pelo formato das curvas podemos concluir que os trabalhadores somente trocarão o tempo de lazer por trabalho, se as unidades de tempo de trabalho oferecerem remunerações crescentes.



As linhas de orçamento familiar resultam da multiplicação de um dado salário - hora pela quantidade de horas de trabalho.

Cada linha de tangencia das linhas de orçamento com as curvas de indiferença tem propriedade de definir a melhor a melhor distribuição possível do tempo disponível de cada trabalhador para cada montante de salário real, o salário desejado para abrir mão do lazer é exactamente o do mercado, e a projecção do mesmo sobre o eixo das abcissas determinara a quantidade de trabalho em horas por dias.

Dado o principio da desutilidade marginal do trabalho crescente, conclui-se que sejam oferecidas quantidades adicionais de trabalho o salário devera aumentar. Nisso, é possível que a salários elevados no mercado o efeito renda possa superar o *trade-off* entre o lazer e o trabalho.

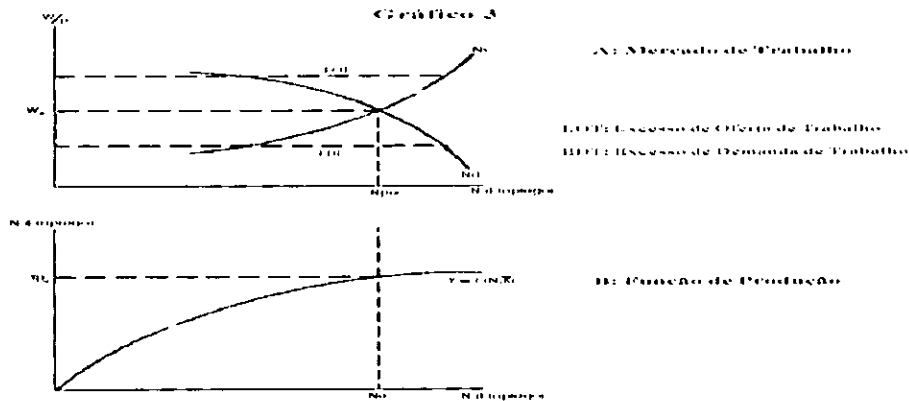
Equilíbrio do mercado de trabalho

Os princípios que regulam o mercado de trabalho e garantem o seu equilíbrio são:

- Perfeita mobilidade de preços;

A Lei de Trabalho 23/2007: Que incentivos trás à competitividade e produtividade das empresas em Moçambique?

- Total mobilidade de preços e salários;
- Total mobilidade de mão-de-obra;
- Disponibilidade de informação;



A intersecção das curvas de oferta e demanda de trabalho, mostra o nível de emprego e salário para o qual o mercado de trabalho esta em equilíbrio (graf. 3).

A flexibilidade de preços e salário ao igualar a produtividade do trabalho, desutilidade marginal do trabalho e o salário real, permite obter o pleno emprego (N_{pe}) - graf. 3a que substituído na função produção determina o produto do pleno emprego (Y_{pe}) - graf. 3b.

Implicações macroeconómicas do mercado de trabalho clássico:

- A derivação do produto do lado da oferta independentemente do nível de preços;
- Negação da existência do desemprego involuntário e o movimento sincronizado do salário real e monetário.

Modelo ortodoxo de equilíbrio geral

Este modelo é estático e se apoia em 4 princípios:

- Maximização de lucros;
- Rendimentos decrescentes;
- Desutilidade marginal do trabalho;
- Demanda nominal agregada como exógena;

Segundo este modelo os preços são a única variável endógena e qualquer desequilíbrio no mercado de trabalho devera ser corrigido através da variação do salário. O desemprego e resultado de um preço equivocado que é um salário excessivamente elevado e ocorrera nos curtos períodos de ajuste do mercado. Todos trabalhadores dispostos a trabalhar em troca do salário do mercado encontrarão emprego. (Ócio, 2005)

As criticas a esse modelo caem sobretudo no pressuposto de homogeneidade e perfeita mobilidade de mão-de-obra. As criticas começam com Piero Safria, porem nao prosperou no meio académico. Keynes aponta também o problema da agregação, o suposto trade-off salários e emprego e o postulado da concorrência imperfeita.

Teoria de trabalho de keynes

J. M. Keynes (1936), vivendo uma época de desemprego generalizado conclui que a escassez de emprego tinha origem na redução do gasto privado, consumo e sobretudo investimento, e na excessiva preferência pela liquidez, decorrente da deterioração das perspectivas de lucro, associadas ao pessimismo generalizado nos negócios num processo cumulativo perverso.

Defensor do papel regulador do Estado, Keynes rejeita o credito liberal, defendendo a intervenção directa do Estado sobre os factores capazes de expandir a demanda agregada e, indirectamente e sobre aqueles que podem melhorar o estado de confiança dos negócios. Propôs a adopção de políticas fiscais e monetárias em expansão capaz de revitalizar a demanda e o emprego e confrontando a ortodoxia de época negando que a redução do salário teria nominal tivesse qualquer efeito positivo sobre o nível de emprego.

Olivares (sd), considera que a Teoria Geral de Keynes faz uma crítica ao mercado de trabalho neoclássico. De acordo com este, para Keynes, os argumentos clássicos sobre as forças que determinam o volume de emprego assentam em dois postulados:

- 1º, o salário é igual ao produto marginal, quer dizer, o salário de uma pessoa empregada é em qualquer tipo de equilíbrio, curto ou longo, igual ao produto que seria perdido se o emprego fosse reduzido em uma unidade.

- 2º, em equilíbrio a utilidade do salário, quando é dado o volume de trabalho empregado, é igual a utilidade marginal desse volume empregado¹

Keynes ao estabelecer sua teoria, contraria totalmente o pensamento neoclássico por considerar que o nível de emprego depende do nível de actividade e não o contrário. Para ele, o produto ao requerer mão-de-obra para ser viabilizado, determina a demanda por trabalho.(Olivares, sd)

Ócio (1995), considera que Keynes assume dois pressupostos do paradigma neoclássico

- Desutilidade marginal do trabalho;
- Demanda nominal exógena;

Para Ócio, a oferta de trabalho esta sujeita restrições institucionais e comportamentais como: A fixação da jornada de trabalho e os salários por força da lei, acordos e contratos colectivos alem da dificuldade dos trabalhadores em perceber as eventuais mudanças no valor real dos salários.

Ócio *in* Paul Krugman (1994) e Young (1995), argumenta que o milagre dos países do Sudeste Asiático terá sido muito mais o resultado da velha receita to trabalho árduo e investimento em educação (transpiração) do que de melhorias significativas na produtividade agregada (inspiração).

Modelo Neoclássico

A oferta de trabalho (quantidade de mão-de-obra disponibilizada pelas pessoas) depende da escolha entre trabalho e lazer (este entendido como toda actividade não mercantil). A teoria neoclássica considera que trabalhar não traz bem-estar, ao contrário do lazer. As pessoas estariam dispostas a sacrificar tempo de lazer, porque, ao se empregarem, estariam sendo remuneradas e, assim, teriam recursos para comprar bens e serviços, o que geraria bem-estar. Quanto maior a remuneração paga aos trabalhadores, mais eles

¹ O primeiro postulado dá-nos a função procura de trabalho, o segundo a oferta. Quando a oferta N_s iguala a procura N_d o emprego da teoria clássica é determinado.

O primeiro postulado significa que, dada uma técnica, existe uma correlação única entre salários reais e o volume de emprego, de modo que um incremento no emprego pode apenas resultar de uma descida da taxa de salário real. Isto não significa que para reduzir o salário real se reduz o salário monetário e que por essa via se aumente o emprego

estariam dispostos a renunciar lazer e oferecer sua força laboral às firmas (considerando que prevaleceria o efeito-substituição¹). (Meneguim, sd)

Sobre a demanda (por que as firmas contratam empregados) o modelo avança que as empresas precisam de empregados que viabilizem o processo produtivo. Elas contratarão um número de pessoas tal que seu lucro seja o maior possível. Essa maximização do lucro acontece quando o salário real do último trabalhador contratado seja igual ao valor da produção-extra gerada por ele. (Meneguim, sd)

Para Melo e Mota (sd), a explicação neoclássica do fenómeno do desemprego está na existência de instituições (por exemplo sindicatos) que distorcem o funcionamento natural do mercado, fazendo com que o salário real seja fixado em um nível maior do que aquele que promoveria a absorção total das pessoas que procuram emprego. Para Pigou, a origem do desemprego são as flutuações de demanda real por trabalho quando não acompanhadas por um ajustamento apropriado da taxa real de salário. Para ele, a política salarial (seja exercida pelo Estado ou através de barganha colectiva) reflecte um objectivo, em função do salário real, distinto daquele que a perfeita competição entre assalariados traria (desemprego nulo). Admite a existência do desemprego friccional, decorrente de fricções no mercado de trabalho advindas das “industrial fluctuatioes”. Assim, tem-se que retirados os empecilhos institucionais e o desemprego friccional, a perfeita competição assegurará a fixação do salário real a um nível compatível com o pleno emprego.

Modelo de Salários de Eficiência

Esse modelo considera a existência de vários tipos de trabalhadores, ou seja, o trabalho não é homogéneo, conforme estipula a teoria neoclássica. Quando a firma quer preencher uma vaga, ela oferece um emprego pagando o salário de mercado e obtém um conjunto de candidatos entre os quais escolherá o futuro empregado. Por mais testes que a empresa faça, ainda há o risco de contratar a pessoa errada para a vaga existente. Este modelo considera que a qualidade do trabalhador tem relação directa com a remuneração paga. Portanto, o salário real a ser pago não é definido pelo mercado, é escolhido pela firma de forma a tornar máximo o seu lucro. Ou seja, admitem-se salários superiores aos que equilibram a oferta e a demanda de trabalho. Mais ainda, a existência de desempregados não exercerá pressão para uma queda

¹ Nesse caso, aumento do salário real faria diminuir a oferta de trabalho. As pessoas já teriam atingido um nível de consumo tão elevado que requereriam mais tempo livre (lazer).

nos salários reais. A lógica desse modelo consiste no fato de que maiores remunerações se traduzem em maiores produtividades, o que beneficia a firma. (Meneguim, sd)

Teoria do Capital Humano

Para Meneguim (sd), o modelo neoclássico não incorporou a variável educação, tanto que o crescimento económico é somente explicado pelo aumento do estoque de capital, pelo progresso tecnológico ou por alterações no contingente populacional. A teoria do capital humano continua admitindo que os salários são determinados pela produtividade marginal. No entanto, considera que as pessoas possuem características (inteligência, habilidades natas, saúde, etc) que as individualizam. Além disso, o trabalhador pode conseguir mais diferenciais por meio da educação, adquirindo habilidades que fazem aumentar sua produtividade. O trabalhador tem a opção de se aperfeiçoar (aumentar seu capital humano), incorrendo em custos para isso, mas esperando elevar seus rendimentos futuros, ou o trabalhador decide não estudar, permanecendo com seu actual salário.

Essas duas alternativas serão avaliadas e o trabalhador escolherá a que trazer mais benefícios para ele. Essa teoria explica a pobreza como consequência da baixa produtividade que, por sua vez, é explicada pelo baixo investimento em capital humano. Essa afirmação leva ao seguinte questionamento: por que as pessoas não passaram mais tempo na escola sabendo que isso elevaria seus ganhos salariais? A resposta consiste no fato de que as famílias cujo rendimento total está abaixo da linha da pobreza necessitam de qualquer potencial incremento na renda. Isso faz com que as crianças entrem precocemente no mercado de trabalho, prejudicando a qualidade da sua formação escolar. O problema é que se cria um ciclo vicioso: a pobreza das gerações atuais pode ser entendida ou explicada pela pobreza de seus antepassados. Para combater esse ciclo, existem os programas tipo “bolsa-escola” em que a família carente recebe uma transferência de renda do governo se garantir a assiduidade de suas crianças nas salas de aula. (Meneguim, sd)

Algumas medidas teóricas para amainar o desemprego

Leandro (2003) sugere algumas medidas alternativas que podem contribuir para amenizar o desemprego. Por exemplo:

- (i) Laissez-faire recomenda o mínimo de intervenção do Estado e o máximo de liberdade para as forças de mercado, assim o equilíbrio entre a demanda e a oferta de trabalho seriam alcançados no longo prazo.

- (ii) Os Keynesianos sugerem a activação de políticas governamentais e a estimulação da demanda por bens e serviços, resultando no ajustamento da procura e oferta de trabalho em pouco tempo.
- (iii) As teorias de relações humanas recomendam o máximo de estímulos para a criação de empresas e uma efectiva formação de capital humano por meio de uma educação básica de boa qualidade e programas de treinamento voltados para a profissionalização.
- (iv) As teorias institucionais insistem na reformulação das leis de trabalho, na reforma do sistema de negociação colectiva e redução do poder dos sindicatos.

Francalaza (2001) apresenta a ideia de reduzir o tempo de trabalho com objectivos de criar empregos. Na apresentação do modelo simplificado de funcionamento de tal política, o autor defende a ideia de que se num determinado momento uma economia mobiliza uma determinada quantidade de trabalho, expressa num número total de horas de trabalho e se esse volume de trabalho é insuficiente para empregar todos os que desejam trabalhar é preciso diminuir a duração do trabalho da população empregada para todos possam trabalhar.

Meneguim (2003) defende que com relação aos empregos de baixa produtividade (que não tem poder de barganha junto aos empregadores), a melhor forma de ajudar este segmento mais fraco da população seria coibir os aumentos dos salários mínimos e reduzir gradualmente os benefícios não salariais exigidos por lei.

Gimenez (2001) defende que as políticas liberais de emprego¹ tais como: Políticas de redução da jornada de trabalho aos trabalhadores activos, prolongamento da idade escolar aos jovens, antecipação da retirada do mercado de trabalho aos mais idosos, programas de garantia de renda vitalícia, entre outras, são medidas que *grosso modo* fazem parte da agenda social em vários países desenvolvidos, como alternativas não só para o futuro, mas para o presente, particularmente nessas sociedades que já alcançaram um nível avançado de desenvolvimento de sua base de produção material.

Branson (2001:206), analisa o modelo completo da economia, relaxando o modelo IS – LM simples, incluindo no modelo fundamentos microeconómicos que afectam o lado da AS e AD de uma economia, como é o caso da inclusão do mercado de trabalho, onde analisa as expectativas dos trabalhadores face a

¹ O autor considera as formulações de instituições multilaterais como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI),

variação nos salários nominais, bem como relaxa o pressuposto do nível de preço constante, ao considerar o nível de preço flexível e que afectam as decisões presentes e futuros dos agentes económicos.

Caixa 1

Mercado de trabalho: teoria e realidade

Deve-se reconhecer que, no presente estado das artes da economia do trabalho, a abordagem teórica do mercado de trabalho a ser adotada em estudos empíricos, em ambiente académico, não pode prescindir do uso do modelo competitivo. A despeito da ausência, na literatura especializada, de comprovação empírica robusta de hipóteses fundamentais desse modelo, através do estudo de mercados de trabalhos globais ou específicos, a abordagem competitiva tem uma vantagem incontestável sobre as propostas de paradigmas alternativos: constitui um arcabouço completo com coerência interna, elegância e, por isso, se torna academicamente conveniente ao atender plenamente às exigências formais de modelagem; como resultado, é de fato o paradigma - fazendo parte do mainstream em Economia.

Incidentalmente, as transformações que ocorrem na economia mundial, com crescente integração dos mercados, inclusive o mercado de trabalho, e mudanças na organização do trabalho, atuam na direcção de uma maior aproximação da abordagem competitiva. Um exemplo específico é a oferta individual de trabalho. Na formulação pura, a curva de oferta de trabalho pressupõe um contínuo de pontos correspondentes a diversas combinações alternativas de salário e horas ofertadas de trabalho.

Na prática, tal curva de oferta não existiria, pelo menos no ainda dominante sistema de relações de assalariamento; cada indivíduo negocia um contrato de trabalho e uma jornada; o paralelo entre trabalho e um bem qualquer não é trivial. No entanto, se a tendência ao aumento da ocorrência de trabalho autónomo, com correspondente redução dos empregos de trabalho assalariado, fosse um fenómeno irreversível, estaríamos nos aproximando de uma realidade em que a formulação teórica da curva de oferta individual seria uma descrição razoável da realidade; de fato, o trabalhador autónomo pode exercer a liberdade de ofertar trabalho, e variar essa oferta, de acordo com o comportamento do mercado e com suas expectativas de ganho.

Por outro lado, a literatura especializada também registra que as abordagens que privilegiam aspectos institucionais do mercado de trabalho, em particular os estudos que resultaram nas teorias de segmentação, mesmo sem constituir um arcabouço teórico completo, têm contribuições importantes para a compreensão do funcionamento dos mercados de trabalho. Uma contribuição específica está nos estudos de discriminação (racial e por género), cuja modelagem recebe tratamento convencional em diversos trabalhos.

Uma outra contribuição significativa, propiciada por estudos não-ortodoxos, é o reconhecimento da importância da noção de desemprego involuntário, um crédito indiscutível de Keynes. De fato, as atuais transformações que ocorrem no capitalismo, desde os anos 80, com aprofundamento do fenómeno do desemprego, destroem uma já frágil base empírica de sustentação da hipótese de desemprego voluntário como explicação satisfatória dos altos níveis de desocupação vigentes na economia mundial.

Um longo período de baixo crescimento da economia combinado com mudanças tecnológicas rápidas e generalizadas tem levado ao aumento do tempo de procura de emprego no Brasil e em outros países, ampliando o desemprego de longo prazo (12 meses ou mais); outra face desse fenómeno é a redução gradativa da probabilidade de um indivíduo voltar ao emprego de mesma qualidade que possuía antes, na medida em que aumenta o tempo de desocupação; ademais, a alternativa de trabalhar por conta própria não é algo trivial, pois pressupõe um atributo - capacidade empresarial - não prontamente disponível para todo indivíduo: de fato, para a maioria das pessoas, capacidade empresarial é algo a ser formado via treinamento.

É necessário também reconhecer, no entanto, que a experiência histórica e a realidade têm revelado que outros fatores atuam no sentido de bloquear o funcionamento competitivo do mercado de trabalho. É o caso de restrições à mobilidade da força de trabalho entre nações, a crescente natureza específica de qualificação da força de trabalho em algumas firmas, e a ocorrência de mercados internos de trabalho.

Por fim, deve-se registrar que a contribuição de abordagens não-ortodoxas tem levado a conquistas científicas contra as quais poucos ofereceriam oposição nos dias de hoje. Ademais, é sabido que uma situação de pleno emprego ou algo próximo disso é uma condição essencial para um funcionamento competitivo do mercado.

Duas considerações finais podem qualificar o presente estado das artes em estudos de economia do trabalho. Primeiro, a evidência na literatura especializada mostra que estudiosos associados à abordagem neoclássica têm incorporado contribuições de abordagens institucionalistas e de segmentação, ao mesmo tempo em que propostas de paradigmas alternativos ao dominante não conseguem ameaçar a hegemonia deste. *A raíjo, tarásio patrício*

2.2. Aspectos empíricos

Conforme se referiu na introdução, as profundas transformações do mercado de trabalho no final do século passado, tem estado a impulsionar um grande debate sobre a necessidade ou não de flexibilizar ou desregulamentar o mercado de trabalho, para que o mercado possa se adaptar às mudanças económicas de maneira mais ágil e com isso funcionar de forma eficiente.

2.2.1. A globalização e o mercado de trabalho

O efeito globalização foi apontado por Camargo (sd), como a principal causa das elevadas taxas de desemprego nos países industrializados, principalmente na europa nos anos 80 e 90, por criar a concorrência desleal entre as empresas dos países desenvolvidos e as dos países em desenvolvimento. Como a legislação do trabalho dos países em de desenvolvimento em geral, dão menos protecção social, geram precárias condições de trabalho e as empresas pagam salários muito baixo aos seus trabalhadores, os custos de produção nestes países são relativamente menores, reduzindo a competitividade das empresas localizadas nos países desenvolvidos. O resultado é o deslocamento das firmas para estes países e o aumento das taxas de desemprego nos países desenvolvidos.

O efeito da globalização é o de reduzir o potencial de crescimento dos PVDs, por inibir o crescimento industrial devido a concorrência dos produtos dos países mais desenvolvidos, cujas empresas são mais eficientes, mais intensivas em capital e, portanto mais competitivas. Dentre os três mercados básicos: de produto, financeiro e do trabalho apenas o mercado de trabalho continuou fechado ao longo destes anos e os restantes foram paulatinamente internacionalizados. Camargo (sd)

Com a internacionalização dos mercados do produto e financeiro qualquer desequilíbrio neles é imediatamente resolvido por meio de arbitragem entre os países, ou seja, se o preço de um bem é maior em um país do que em outro, as empresas do país onde o preço é menor exportam para aquele onde o preço é maior reduzindo o preço nesse ultimo mercado e vice-versa. Da mesma forma, se as taxas de juros ou taxas de lucros são maiores em um país do que em outro os fluxos de capital se encarregam de equilibrar os dois mercados. (Camargo, sd),

No mercado de trabalho, as restrições legais inibem o livre-trânsito de pessoas entre países criando uma fricção que dificulta este mercado de atingir uma posição de equilíbrio, com baixo de desemprego. Como os fluxos de pessoas são restringidas por regras rígidas de entrada de emigrantes, um diferencial de

salário ou de taxa de desemprego entre os países não gera fluxo de trabalhadores suficiente para fazer com que o mercado se equilibre. Como os capitais são livres para migrar entre países as empresas tendem a investir nos países com custos de produção mais baixos e exportar para países com custos de produção mais elevados, gerando desemprego nestes últimos.

Camargo (sd) cita diferentes estudiosos que mostra que o aumento do desemprego nos países europeus e o da desigualdade da renda nos EUA estão mais associados a um intenso processo de introdução de novas tecnologias nas economias desses países do que ao comercio internacional. Para este, a questão fundamental é que as inovações têm o efeito de tornar a estrutura da demanda por qualificação inadequada à estrutura da oferta de qualificação.

A questão não é eliminar a regulação, mas sim criar uma regulação que estabeleça incentivos correctos para os agentes, tanto empregadores quanto trabalhadores; Corrector no sentido de buscar ganhos de produtividade. Nesse sentido, o desempenho da regulação é tão ou mais importante do que a sua própria existência.

Do ponto de vista dos países em desenvolvimento, se as restrições aos fluxos migratórios fossem substancialmente reduzidas, trabalhadores desses países cujos salários são relativamente mais baixos migrariam com mais facilidades para os países desenvolvidos. Com isso a oferta de trabalhadores aumentaria nestes países forçando queda dos salários reais. Da mesma forma como a oferta dos trabalhadores nos países desenvolvidos diminuiria, teríamos um aumento dos salários reais dos trabalhadores menos qualificados nos mesmos. Por outro lado, para os trabalhadores menos qualificados que em geral estão em excesso de oferta nos países desenvolvidos e em excesso de demanda nos países menos desenvolvidos a redução das restrições à migração teria o efeito de diminuir esse desequilíbrio aumentando a oferta de trabalhadores qualificados nos países menos desenvolvidos e reduzindo esta oferta nos desenvolvidos. O resultado final seria uma redução dos níveis de pobreza e de desigualdade no mundo.

Camargo (sd) considera que o processo de globalização não é apenas o principal responsável pelos problemas do mercado de trabalho, mas também a extensão desse processo para o próprio mercado de trabalho com redução dos entraves à migração. Os dois grandes problemas do mercado de trabalho mundial são os sistemas regulatórios mal desenhados, cujo objectivo é unicamente de proteger os

trabalhadores sem qualquer preocupação com os incentivos por ele gerado e a excessiva autarquização desse mercado. Sendo que, tentar impor restrições externas ao funcionamento dos mercados de trabalho nos países menos desenvolvidos somente levaria à exportação de desemprego para estes países.

Numa economia mundializada, com a predominância da lógica financeira e da rendibilidade a curto prazo, existe uma pressão incessante para a máxima flexibilização do factor de trabalho. Os empregadores pretendem uma força de trabalho que responda rapidamente, com facilidade e a baixo custo, aos requisitos e as variações do mercado (Grupo de Lisboa, 1994). A empresa idealizada é a empresa magra ou a empresa flexível¹

Estudos empíricos recentemente realizados a nível da UE mostram que, apesar das diferenças entre os países quanto as formas concretas, o emprego flexível tem vindo a aumentar em toda a Europa. (Kovács, 2004:34 *in* CE, 1998; Brewster et al., 1997).

2.2.2. Flexibilização versos desregulamentação

A **desregulamentação** compreende as iniciativas de eliminação de leis ou outras formas de direitos instituídos (nos contratos colectivos, por exemplo) que regulam o mercado, as condições e as relações de trabalho. (Menezes, 2000:05).

A **flexibilização**, teoricamente, pode ser entendida como a possibilidade de alteração da norma como forma de ajustar as condições contratuais, por exemplo, a uma nova realidade, a partir da introdução de inovações tecnológicas, ou de processos que podem ser negociados legitimamente entre os actores sociais ou impostos pelo poder discricionário da empresa, ou ainda através da actuação do Estado. (Krein, 2001:32)

A flexibilidade pode significar a depressão dos direitos com a finalidade de redução dos custos. Por outro lado, ela pode ser uma forma de adaptar as equipas e os processos produtivos às inovações tecnológicas ou à mudança de estratégia da empresa, investindo e capacitando os recursos humanos ou até melhorando

¹ O emprego flexível manifesta-se na redução do emprego estável e a tempo integral a favor de uma multiplicidade de formas de trabalho remunerado cujo denominador comum É a flexibilidade em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e de estatutos.

as condições de trabalho (flexibilidade qualitativa), o que implica melhorar de forma geral as condições competitivas da empresa sem atacar, necessariamente, os direitos trabalhistas. (Krein, 2001:32)

Segundo Forrester (1996), o que poderia soar como algo agradável, na verdade, para os trabalhadores, se torna qualquer coisa feroz, inflexível, sinonimo de livre demissão. Em outros termos, a “flexibilização”, na prática, tem se constituído em sinónimo de aumento da precarização do trabalho (Uriarte, 2000).

As diferentes formas de flexibilização

Para a construção dos conceitos de flexibilização Krein, 2001 com base no Standing, 1999; Uriarte, 2000; Abramo, 2000; e Siqueira Neto, 1998 resume em quatro categorias:

- **Flexibilidade produtiva ou organizacional:** quando as empresas, dada a crescente instabilidade e insegurança com a globalização financeira, reestruturam-se para se tornarem mais integradas e flexíveis, através da adopção de uma série de novos métodos organizacionais (tais como *kanban*, *just in time*, trabalho em grupo, células de produção, condomínio industrial, consórcio modular etc.), ou há implementação de novas estratégias por parte das empresas (tais como descentralização, focalização na actividade fim, terceirização etc).
- **Flexibilidade da jornada e das funções:** permite sincronizar o nível de produção com a demanda de trabalho e fazer ajustes para uma administração dos horários, da modalidade das tarefas e evolução das responsabilidades, tendo presente os objectivos da empresa. Com isso, a empresa procura livrar-se das horas extraordinárias e racionalizar a utilização do tempo de trabalho durante uma jornada anualizada.
- **Flexibilidade salarial:** permite a flutuação do salário em função da produtividade do trabalho e de outros mecanismos (prémios, sugestões etc), descentralização e individualização de sua determinação. Geralmente procura-se estabelecer uma remuneração fixa mais baixa, ficando uma parte importante dos vencimentos na dependência do cumprimento de metas pré-estabelecidas.
- **Flexibilidade quantitativa ou numérica:** amplia a liberdade das empresas para empregar e demitir de acordo com as necessidades da produção, através de uma estratégia de diminuição de custos. Ela pode acontecer tanto para trabalhadores já empregados, com a terceirização e

subcontratação, como para trabalhadores novos, através de contratos “atípicos” (trabalho temporário, parcial, auto-emprego, consultoria, a domicilio, teletrabalho) e ilegais (sem registo em carteira), ou pelo aumento do trabalho clandestino não registado (trabalho estrangeiro, escravo e em casa). Consiste, então, nas iniciativas que facilitam o ajuste da força de trabalho à demanda da empresa, podendo ser implementada como:

- (i) **Flexibilidade de demissão** dos trabalhadores, quando se ampliam as causas que justificam a demissão ou diminuem o montante da indemnização na rescisão do contrato. São as iniciativas de redução de custos da rescisão e/ou a eliminação de mecanismos de inibição da dispensa imotivada;
- (ii) **Flexibilidade na contratação**, quando se flexibilizam as formas de ingresso dos trabalhadores na empresa, adoptando incentivos de entrada, tais como a contratação por tempo determinado, jornada parcial, contratos de experiência, contratos temporários, estágios etc.

2.2.2. Tendências das reformas laborais

As reformas trabalhista que tem sido frequente nas discussões de políticas públicas são as que visam estimular o emprego, reduzir a informalidade e proteger o trabalhador. Os empresários, de modo geral, gostariam de viver em um mundo sem regulamentação ou com muito pouca regulamentação, julgando que, dessa forma, poderiam competir melhor. Os trabalhadores, por sua vez, buscam ampliar a regulamentação acreditando que, com isso, aumentaria a sua protecção no mercado de trabalho. (Pastore, 2006)

Para (Pastore, 2006), existem várias formas de se regulamentar o mercado de trabalho, embora cada país adopta o sistema que lhe é peculiar.

- (i) Em um extremo, estão as nações que não acreditam ser possível estabelecer todos os detalhes da contratação no bojo de uma lei, pois as actividades variam de acordo com os sectores da economia, regiões, tipo de empresa e conjuntura económica. O que vale para o sector financeiro, não serve para a agricultura. O que é adequado para uma região desenvolvida não funciona em outra subdesenvolvida. O que é tolerável pela grande empresa não o é para as pequenas e microempresas. Por isso, esses países fixam em leis apenas as regras gerais, e deixam para o contrato negociado a maior parte dos

detalhes da regulamentação. As normas que surgem nesse caso formam o chamado **sistema negocial**, onde o contrato entre as partes ocupa um lugar central.

- (ii) Em um outro extremo estão as nações que acreditam na eficiência das leis e no monitoramento das mesmas por meio de tribunais do trabalho que possuam a devida competência para restaurar o comportamento desviante das partes. Nesse tipo de ambiente, há leis em grande profusão, bastante detalhadas e que devem ser respeitadas pelo mercado de trabalho, independentemente das diferenças entre sectores da economia, características regionais e tamanho das empresas. Esse é o chamado **sistema estatutário**, onde a lei tem centralidade absoluta.

No **sistema negocial**, as regras de administração, assim como as despesas de contratação podem ser modificadas mediante nova negociação, o que pode ser feito por vontade das partes. O ajuste tende a ser mais rápido e adequado às peculiaridades do mercado de trabalho, das características das empresas, das necessidades dos trabalhadores e do momento da conjuntura económica e social. No **sistema estatutário**, ao contrário, as regras e as despesas não admitem negociação e ajustes. A rigidez é maior. A resposta às mudanças no mercado de trabalho ou às condições da economia é mais lenta. A modificação das leis está sujeita a embates políticos e ideológicos de difícil transposição. (Pastore, 2006)

De acordo com José Pastore, as grandes tendências da reforma na legislação tem se concentrado nos seguintes aspectos:

- (i) **A flexibilização da jornada de trabalho** - constitui um exemplo de direito negociável que facilita a garantia do emprego. O mundo atual afasta-se da jornada semanal rígida e caminha para a jornada anual e para o tempo parcial. (Pastore, 1998)
- (ii) **A protecção da maternidade** – no caso brasileiro a protecção da maternidade tem o mérito de ser estimulado por um incentivo fiscal – as empresas poderão abater do imposto de renda os gastos com os dois meses extras – e, além do mais, é voluntário: só adere quem quer, e quem valoriza as boas consequências dessa prorrogação. A prorrogação da licença maternidade (e também paternidade) tem sido usada como um poderoso estímulo à fecundidade das mulheres da Europa onde, a maioria dos países enfrenta o problema do declínio da população

- (iii) **A solução do trabalhador por conta própria** - Estas pessoas, por não terem relação de subordinação, necessita de protecções previdenciárias especiais. A solução para esse problema está mais no campo da Previdência Social do que no trabalhista. Este aspecto será examinado com mais detalhe adiante.
- (iv) **A redução no custo do factor trabalho** - empresa proporia aos empregados cortes nas despesas trabalhistas, mas não no emprego. Ela negociaria, em carácter emergencial, uma transformação da composição de seus custos trabalhistas. Hoje, esses são praticamente fixos. O objectivo seria transformá-los, pelo menos em parte, em custos variáveis. Uma parte dos custos trabalhistas passaria a depender do desempenho da empresa. Muitos custos seriam renegociados, ficando na dependência do que vier a ocorrer mais tarde.
- (v) **Contratos colectivos** - Trata-se de um sistema que se baseia em muita legislação e pouca negociação sendo que os impasses são remetidos à Justiça do Trabalho, que tem poderes para julgar até mesmo os conflitos económicos - único caso no mundo. Quando os ventos mudam, as partes pouco podem fazer. Elas têm de esperar a mudança da lei.

Para Meneguim (2003), o ideal seria empreender reformas trabalhistas que permitissem determinar correctamente o preço da mão de obra e promovessem o crescimento do emprego, além de alinhar os incentivos que os trabalhadores precisam para aumentar a produtividade da mão de obra e os salários, por via de contratos que façam reflectir as condições específicas da empresas empregadora desobrigando as firmas e os trabalhadores de seguirem um modelo rígido de CLT. Para Jacques Wagner¹ A melhor decisão é aquela que for fruto da negociação entre capital e trabalho.

Normalmente, a regulação é feita por uma combinação dos dois critérios – contratos e legislação. O "mixing" entre negociação e legislação varia de país para país. Nos Estados Unidos, por exemplo, a maior parte da regulação é garantida por contrato colectivo ou contrato individual. No Brasil, a maior parte é garantida por Lei. (Pastore, 2005:4)

¹ Artigo citado por *Camila Micheletti*, http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/noticias/251103-debate_reforma_trabalhista.sht, *acedido em 14/07/08*

2.2.3. As novas formas de emprego

Nas últimas décadas emergiu uma serie de modalidade de emprego "atípicas" que se distancia do modelo de emprego normal¹ (inserido na relação salarial de pós guerra), como por exemplo o trabalho temporário, auto-emprego, trabalho a tempo parcial, trabalho ao domicílio, teletrabalho, etc). Estas formas de emprego foram classificadas por (Kovács, 2004) *in* (Brewster et al. 1997; Felstead, Jewson, 1999), por emprego flexível, por considerar como principal característica das formas de emprego actualmente em grande difusão.

Kovács discute o emprego flexível com base no modelo de empresa flexível, com dois grupos de trabalhadores: o núcleo estável dos trabalhadores chave e os trabalhadores periféricos. O núcleo estável dos trabalhadores chave, trata-se de um grupo de trabalhadores homogéneos.

Do ponto de vista económico, está subjacente a ideia de que uma mão-de-obra segura, qualificada e motivada e adaptável as mudanças e constitui um factor de competitividade por permitir uma grande flexibilidade funcional. A experiência profissional deste grupo esta submetida a lógica do longo prazo e comprometimento (empenhamento) mútuo.

No que se refere aos grupos periféricos e externos, o regime de emprego está estruturado de acordo com o modelo de adaptação ao mercado caracterizado pela libertação dos mecanismos de mercado (inclusive do trabalho) para permitir o livre fluxo dos recursos económicos. O emprego instável dos grupos periféricos permite obter a flexibilidade numérica adequada as flutuações da procura.

A difusão de emprego flexível insere-se no movimento de reestruturação do processo produtivo e da flexibilização do mercado de trabalho levando a desagregação e dispersão da realização do trabalho à fragmentação da sua organização

Numa economia mundializada com predominância da lógica financeira e da rendibilidade a curto prazo, existe uma pressão incessante para a máxima flexibilização do factor trabalho. os empregadores pretendem uma força de trabalho que responda rapidamente, com facilidade e a baixo custo aos requisitos e ás variações do mercado.(grupo de Lisboa, 1994). A empresa idealizada é a empresa é a empresa magra ou "empresa flexível"... que combina diferentes regimes de emprego dentro de si mesmo com vista a obter tanto flexibilidade funcional como flexibilidade quantitativa. (Kovács, 2004:34)

¹ O modelo de emprego normal compreende um contrato com duração indeterminada, horário de trabalho completo e regulado pela contratação colectiva, um determinado local de trabalho, a possibilidade de progresso numa carreira profissional e ainda uma concepção hierárquica e colectiva das relações de trabalho.

Uma parte substancial das formas flexíveis de emprego é descrito por Kovács como sendo precária (trabalho mal pago, pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade, refere ainda a instabilidade no emprego, a ameaça do desemprego, a restrição dos direitos sociais e também a falta de perspectiva de evolução profissional) e, no seu entender estas formas de emprego tem vantagens e desvantagens.

As formas flexíveis de emprego são ambíguas e implicam riscos, tanto implicam riscos, como comportam oportunidades; tanto podem trazer vantagens como desvantagens para os indivíduos nela envolvidos e para a sociedade em geral. (Kovács, 2004:35)

Ainda de acordo com Kosovács, no capítulo referente a difusão das formas flexíveis de emprego, entre as diversas formas flexíveis de emprego, podem ser destacadas as mais difundidas tais como: o trabalho com contrato de duração determinada, o trabalho temporário, o trabalho independente e o trabalho a tempo parcial¹.

2.2.4. As experiências de flexibilização a nível mundial e seus resultados

2.2.4.1. Em países desenvolvidos

Uma das importantes obras para a análise empírica que a flexibilização do mercado teve sobre o emprego nos países desenvolvidos são os o trabalho de Passos *et all (sd)* e Agudelo e Culti (sd), ao analisar os efeitos da flexibilização na UE, mais concretamente a Itália, Reino Unido, e Holanda, assim como nos EUA.

A **União Européia** tem-se defrontado com taxas de desempregos de dois dígitos, desde antes de Maastricht², e vem realizando experiências que permitam de um lado aumentar a oferta de emprego e, por outro, reduzir os altos custos do trabalho, (encargos trabalhistas, treinamento, demissão, etc.). Os resultados têm sido positivos no que diz respeito a desregulação do mercado, um dos menos regulamentados da Europa, e à diminuição de despesas com os programas de redução da renda e seguridade social, e negativos com relação ao aumento do emprego e à melhoria da qualidade de vida. Agudelo e Culti (sd)

¹ O trabalho informal não constitui objecto de análise, apenas as formas legais do emprego flexível.

² O tratado que permitiu a criação da moeda única na UE

Na **Itália**, conforme já mencionado, o mercado de trabalho formal era altamente protegido e regulamentado, compreendendo, entretanto, apenas 40% da força de trabalho, com uma alta participação na economia informal e do auto emprego no mercado de trabalho. De acordo com Lodovici (2000a) a rigidez da regulamentação da contratação e demissão apesar da facilitação da contratação colectiva, e o sistema de protecção social pioraram a segmentação do mercado de trabalho desencorajando a mobilidade para os protegidos e dificultando a saída do desemprego dos excluídos. Passos (sd:42-44)

Caixa 2

Reforma trabalhista italiana ameaça fracassar

No último sábado (23/03/2002), mais de dois milhões de italianos saíram às ruas para protestar contra uma mini-reforma das leis do trabalho, já aprovada pelo Premiê Silvio Berlusconi e por seu gabinete.

Na quarta-feira (19/03/2002) foi assassinado o professor Marco Biagi que assessorou o Ministro do Trabalho na elaboração da referida reforma.

A grande celeuma está em torno do artigo 18 do *Estatuto dos Trabalhadores Italianos*. Esse artigo dá à Justiça do Trabalho poderes absolutos para reintegrar na empresa todo trabalhador que é despedido sem justa causa.

Na prática, o dispositivo torna as demissões impossíveis, até mesmo quando os trabalhadores se mostram deliberadamente improdutos. A maioria das sentenças (em ações custosas e pagas por quem perde - os empregadores) obriga a reintegração. Isso tem desestimulado as empresas a contratar novos trabalhadores. Como sempre acontece nesses casos, fechando a saída, fecha-se a entrada.

O Conselho da União Européia, nas recentes reuniões de Lisboa e Barcelona, solicitou que todos os países membros removam os obstáculos ao emprego como, por exemplo, o Artigo 18 da lei italiana. Essa foi a tarefa atribuída ao brilhante Marco Biagi, com quem manteve um bom relacionamento profissional e de amizade por mais de 20 anos.

Biagi sabia que ia mexer em um dos mais venerados tabus das centrais sindicais. Por outro lado, ele dispunha de pesquisas comprovando que esse obstáculo era um dos principais responsáveis pela renitente taxa de desemprego que, na Itália, se mantém em 9,2% apesar do crescimento da economia e das milhares de vagas não preenchidas por empresas que preferem gastar mais, mecanizando a produção, do que contratando trabalhadores. Estudos comparativos mostram que para cada 1% do crescimento do PIB nos Estados Unidos, há um aumento do emprego da ordem de 0,51%. Na Itália, o mesmo 1% gera um aumento do emprego de apenas 0,06%.

Os sindicatos italianos, como os de outras partes do mundo, raramente se importam com os desempregados ou com quem está no mercado informal. Sua missão é proteger os que já estão protegidos, reforçando a cidadela dos *incluídos*, e deixando de fora, os *excluídos*.

Em face da esperada resistência, Marco Biagi propôs, cautelosamente, que a rigidez do artigo 18 fosse relaxada em apenas três condições: (1) para as pequenas empresas que estão crescendo e precisam empregar mais trabalhadores; (2) para as que se dispõem a formalizar empregados informais; (3) e para as que concordam em mudar os contratos de seus empregados de prazo determinado para prazo indeterminado. Ademais, a mudança seria experimental (por quatro anos), entrando em vigor só daqui a um ano.

O objetivo básico era a ampliação do emprego formal, seguindo a trajetória de mudanças já realizadas nos demais países da União Européia. Silvio Berlusconi diz que, com o assassinato de Biagi, o assunto virou uma questão de honra. Promete aprovar a reforma a qualquer custo.

Mas, o mais provável é que a crise política que tomou conta do país, venha bloquear tais mudanças e abalar a estabilidade de Berlusconi. Outros ministros tentarem isso nos últimos oito anos, sem sucesso. Nessas empreitadas, dois assessores do Ministério do Trabalho tiveram o mesmo fim de Biagi: Massimo D'Antona, professor da "Università la Sapienza" (assassinado em 1999) e Ezio Tarantelli professor da "Università di Roma" (assassinado em 1985).

Marco Biagi morreu. Perdi um grande amigo. Vai me fazer muita falta. Ele era tão simples quanto inteligente. Tão modesto quanto respeitado. Sua atividade de pesquisador foi intensa. Publicou dezenas de livros e centenas de artigos técnicos. Conhecia o trabalhismo do mundo inteiro. Estava sempre lecionando cursos novos nas Universidades de Modena e Bologna, onde morava. **Jose Pastore**

O **Reino Unido**, com um dos mercados menos regulamentados da Europa foi considerado milagre britânico de desemprego baixo, embora Agudelo e Culti (sd:227), considerem que o tal milagre nada tem haver com maior flexibilização do trabalho (demandada pelo patronato), mas sim a política posta em prática para o serviço público. A persistência do desemprego de longa duração é resultado segundo a Ocede, do excessivo rigor das leis que protegem os empregos, à generosidade dos sistemas de seguridade social, ao nível elevado do salário mínimo e, aos mecanismos de extensão administrativa dos acordos salariais.

Desde a década 80, vem modernizando os seus mecanismos de fixação de salários e de preços, que até a época pouco ou nada tinham a ver com o mercado, as relações trabalhista e o sistema de formação profissional. (Agudelo e Culti, sd:227). De acordo com (Sergi Halimine,¹2005), os resultados são positivos no que se refere ao aumento do emprego e melhoria de qualidade de vida. Em 2004, existiam oficialmente 4.6% desempregados

Margaret Thatcher aboliu a *legislação do salário justo* e do *salário mínimo* em 1980 e descentralizou a negociação colectiva, deixando inclusive de reconhecê-la, enfraquecendo os sindicatos. Mas Tony Blair voltou a reconhecer a negociação colectiva, mas apenas ao nível da firma e voltou a reintroduzir o salário mínimo nacional. A Inglaterra experimentou uma sensível queda no desemprego desde 1993, chegando a 6.3% em 1998, na definição da OIT. Passos (sd:42-44).

Na **Holanda** foram promovidos contratos atípicos de trabalho, especialmente os contratos por tempo parcial. O resultado é que foi o país que teve maior desempenho no mercado de trabalho. A taxa de desemprego ficou em 3.6% em 1999, de acordo com a OCDE, e o emprego cresceu em 1.8% em média entre 1983 e 1993, para uma média dentre os países da OCDE de 6.4% e 0.4, respectivamente. Passos (sd:42-44).

Nos **Estados Unidos**, paradigma da flexibilidade, o problema começa com a definição clássica de desemprego, “pessoas sem trabalho, procurando emprego depois de quatro semanas e imediatamente disponível”, que não é aplicada da mesma forma nos USA do que na Europa. Na França, por exemplo, são consideradas as pessoas que renunciaram a procurar emprego; aquelas que não estão imediatamente disponíveis e, aquelas que trabalharam pelo menos uma hora remunerada na semana anterior à pesquisa, é

¹ Artigo publicado na Revista Le Monde Diplomatique, em Outubro de 2005, <http://dipl.uol.com.br/2005-10,a1181>

o suficiente para estar no mundo dos empregados. Ademais, os operários americanos, têm menos vantagens sociais que os europeus: duas semanas de férias remuneradas, poucos ou nenhum programa de formação permanente para o emprego, inexistência de licença e “seguro” maternidade, apenas seis meses de seguro desemprego, que não cobre a maioria dos trabalhadores, reduzida cobertura de saúde, quase não existem tickets refeição, nem vale transporte, etc. Em média, enquanto os encargos sociais custam 50% da massa de salários para os empresários franceses, eles custam apenas 25% para os americanos. (Agudelo e Cult in Toinet, 1994).

A Nova Zelândia, um país pequeno – menos de 4 milhões de habitantes fortemente exportadora, de acordo com José Pastore (sd a.) é um dos grandes exemplos da reforma da legislação trabalhista. A sindicalização e arbitragem compulsórias prevaleceu por mais de meio século, uma lei de 1991 deixou à critério dos trabalhadores a escolha do tipo de negociação que desejam fazer, individual ou colectiva, com ou sem sindicato, tendo-se abolido por completo a compulsoriedade da arbitragem.

O mercado de trabalho estava engessado por leis que garantiam o monopólio dos sindicatos nas negociações e filiação obrigatória. As negociações cobriam inúmeras empresas, muitas vezes sectores nacionais. A arbitragem era compulsória. Os laudos, arbitrais, valiam para todo o país.

Em 1991 A "Lei dos Contratos de Emprego", remexeu todo sistema. Acabou-se com o monopólio sindical e a obrigatoriedade de filiação. Empregados e empregadores passaram a escolher entre negociações multiempresariais ou uniempresarial. Acabou-se com a arbitragem compulsória. Os resultados foram expressivos. O emprego e os salários aumentaram. A produtividade do trabalho subiu substancialmente. Os conflitos diminuíram. Mas a grande mudança foi o fato de a nova lei ter deixado para os empregados decidirem se desejavam negociar individual ou colectivamente com as empresas e, neste caso, com ou sem ajuda dos sindicatos. Uma verdadeira revolução nas relações de trabalho. Pastore (2001)

2.2.4.2. Em países em vias de desenvolvimento

A Colômbia no início dos anos 90, efectuou uma série de mudanças estruturais, que incluíram reformas nas áreas de comércio, finanças e trabalho. A reforma laboral consistiu na reforma do sistema de segurança social, incluindo as pensões, sistema de assistência ao desemprego, através da introdução de contas pessoais e a reforma dos programas de treinamento compulsivos, que culminaram com a redução dos custos laborais, introduziram maior flexibilidade na redução da jornada de trabalho e reduziram os

custos de contratação de trabalhadores (Fox, 2006:9). Dado que as uniões sindicais estavam em declínio, o mercado de trabalho foi capaz de se ajustar melhor as reformas. O resultado foi o nível de emprego mais alto (Fox, 2006:10).

No caso **Brasileiro**, Mário Pochman, acha que já foi feita a reforma trabalhista e a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) pelo que não precisa ser alterada para permitir que os direitos negociados entre patrões e empregados prevaleçam sobre a legislação. (Futema, 2001a.).

Uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC 623/98) acaba com a unicidade sindical, elimina a contribuição sindical, termina com a noção de categoria, muda inteiramente a negociação e reduz o poder normativo da Justiça do Trabalho. de acordo com Pastore (2001). Para Pastore a dúvida é se, ao deixar intocável a prevalência do legislado sobre o negociado, essa transformação conseguirá superar os entraves que hoje prejudicam o emprego formal dos trabalhadores e a competitividade das empresas.

Embora as empresas tenham recebido e usado bem a flexibilidade adicional na contratação e despedimento de trabalhadores, o ambiente económico não favoreceu a expansão de empregos no sector formal, especialmente os de baixa habilidades, assim houve pouco crescimento do emprego, dado que as reformas institucionais foram incompletas, muitas disposições não puderam ser implementadas na ausência de acordos e negociação colectiva.(Fox, 2006:10). O resultado da flexibilização é que, o número de desempregados passou de 1,9 milhão para 7,6 milhões depois da reforma trabalhista. (Futema, 2001).

Na **Índia**, dado ao papel das condições institucionais, os estados que concederam níveis altos de poder negocial aos trabalhadores organizados criaram um ambiente de negócios desfavorável, reduzindo o investimento e o emprego. (Fox, 2006:10).

A **África do Sul**, tido como um dos extremos da segregação racial, com 70% da população negra (Robert Candelori, 07/08/2003) e cerca de 9.1% da população branca (Diário de Portugal, 26/09/04), a negociação sempre foi privilégio dos brancos, mas em 1996, mas com a introdução universalizou os direitos trabalhistas, introduziu a mediação para conflitos de interesses colectivos e instalou a arbitragem para os conflitos de direitos individuais contratados.

A aprovação da lei sobre a igualdade do emprego (*Employment Equity Act*) em abril de 1999 e a lei sobre a promoção dos negros no setor econômico (*Broad-based Black Economic Empowerment Act*) em 2003 (Le mond 09/06), tem favorecido o crescimento do emprego da população negra onde entre 1995 e 2002, o número de pessoas empregadas cresceu em 1,6 milhão, de 9,6 milhões para 11,2 milhões (África do S:sd). Um relatório Nacional Sobre o emprego estima que mensalmente são criados 20 mil empregos (Angola Express¹, 01/05/07).

Mas Candelori, R. (07/08/2003), considera que este efeito é praticamente neutralizado pelo efeito-crescimento dos desempregados onde para igual período o número de desempregados foi de 2.4 milhões. Os resultados práticos da reforma laboral sul africana sustentada na política de acção afirmativa que visa rectificar a injustiça do passado provocado pelo regime de apartheid. Como resultado da aplicação destas leis, uma pesquisa do Instituto Sul-Africano de Relações Raciais (SAIRR, sigla em inglês), a população branca da África do Sul diminuiu 17,3 por cento entre 1995 e 2005 (5,2 milhões de indivíduos em 1995, para 4,3 milhões em 2005), menos 900 mil pessoas devido ao êxodo provocado pelo crime e pela política governamental política governamental de acção afirmativa. (Portugal Diário, 24/09/06).

O **Botswana**, tido pelo Banco Mundial como o país com um clima normativo mais favorável ao nível da África Sub saariana (Hay, 2000). Henrique Martin (2002) considera que uma em cada 8 pessoas no Botswana tem celular. O Doing Business (2006) classifica como um dos países mais reformadores (da África sub saariana) em termos de facilidade de fazer negócios. Francisco F. Silva² refere que é um país politicamente estável e pacífico, que oferece apoios interessantes ao investimento estrangeiro, apesar de ter uma taxa de desemprego de 30%. Para Francisco, as razões porque investir no Botswana são as seguintes:

- (i) As autoridades do Botswana pagam 80% do salário de cada trabalhador local utilizado no sector industrial nos primeiros dois anos de actividade de uma nova empresa. No terceiro ano essa participação baixa para 60%, descendo, sucessivamente, para 40% e 20% nos quarto e quinto anos de actividade.

² Portugal News, http://www.portugalnews.pt/icep/artigo.asp?cod_artigo=61348, acedido em 05/06/07

A Lei de Trabalho 23/2007: Que incentivos trás à competitividade e produtividade das empresas em Moçambique?

- (ii) O Governo do país paga cerca de 215 dólares norte-americanos por cada emprego criado no sector industrial.
- (iii) Existe um reembolso de 50% sobre os custos de formação do pessoal local.
- (iv) A cobrança fiscal sobre as empresas limita-se a uma taxa de 15% e a língua oficial é o inglês.
- (v) Lucros, dividendos e capital dos investidores estrangeiros podem ser repatriados. Não existe controlo de divisas.
- (vi) O salários mensais médios na indústria rondam os 80 dólares norte-americanos por mês (cerca de 2.000,00MT).
- (vii) Não há memória de greves ou alterações laborais no Botswana, que também nunca conheceu a guerra.
- (viii) O «custo da mão-de-obra é bastante competitivo, representando cerca de metade do da África do Sul», bem como o «bom clima de relações laborais. Sem greves.

CAPÍTULO III: A LEI Nº 23/2007, DE 1 DE AGOSTO

A Lei laboral define os princípios gerais e estabelece o regime jurídico aplicável às relações individuais e colectivas de trabalho subordinado, prestado por conta alheia e mediante remuneração. (artigo 1, Lei nº23/2007)

3.1. Antecedentes

A Lei 23/2007 é a quarta a vigorar no país desde a independência nacional. A primeira (Diploma Legislativo 1595), foi herdada do colonialismo português, e revogada em pleno auge do socialismo, em 1985, substituída pela Lei 8/85, de 14 de Dezembro. Tendo em conta o contexto político e social, a Lei 8/85 tinha um pendor muito protector em relação a força de trabalho.

Com a introdução do PRE em 1987, foi necessário reforma-la e conforma-la com a então e actual linha de orientação económica e social do país (economia do mercado), tendo sido criado a Lei 8/98, de 20 de Julho.

Decorridos cerca de 9 anos, alguns “ecos” de insatisfação no seio dos empregadores, doadores e alguns círculos de opinião pública já se faziam sentir, com relação a anterior Lei (Lei 8/98). Por exemplo:

- (i) Caetano (sd), citando diversos estudos do Banco Mundial sobre ambiente de negócios em Moçambique, considerou que o ambiente de negócios não era propício para o desenvolvimento de empresas e aponta como causa, os elevados custos para a demissão do pessoal, procedimentos muito burocráticos, difícil contratação de expatriados, fraqueza geral das instituições e corrupção generalizada.
- (ii) O trabalho de SAL & CTA (2002) em “análise da legislação laboral moçambicana” no tratamento das suas recomendações, identifica algumas prioridades tais como:
 - a. Instituições (inspecção, resolução de conflitos)
 - b. Lei do Trabalho (admissões, demissões, horários, faltas e greves)
 - c. Contratação de estrangeiros
- (iii) Scott (2007), dias antes da aprovação da Lei - pela Assembleia da República, dava a entender que a legislação laboral moçambicana era uma das menos competitiva do mundo, considerando que os principais aspectos que podem contribuir para uma maior flexibilização e competitividade da nossa legislação laboral para garantir a prossecução dos objectivos estabelecidos no PARPA tinham haver com:
 - a. Contratação de trabalhadores estrangeiros
 - b. Celebração e limite de contrato a prazo certo
 - c. Trabalho extraordinário
 - d. Faltas justificadas
 - e. Rescisão de contrato

- (iv) O estudo de Mira-peix denominado “índice de ambiente de negócios em Moçambique, no IIº trimestre de 2006”, mostra que os factores ligados a mão de obra e ambiente legal registaram um índice de confiança abaixo dos factores ligados a factores macroeconómicos, indústria e serviços.
- (v) Fox (2006) referindo-se a pesquisas recentes sobre se a reforma da Lei de Trabalho tem o potencial para acelerar a redução da pobreza e a estratégia de crescimento económico através do aumento da produção industrial e emprego considera que as empresas revelaram os regulamentos do trabalho como o obstáculo mais importante que desencoraja a sua expansão e o investimento, e isto foi confirmado por uma análise independente do quadro legal para grandes empresas em Moçambique.
- (vi) SAL & Caldeira (sd), em “análise da Lei de trabalho e competitividade em Moçambique” na comparação na comparação da legislação moçambicana com os países da região e da OCDE, apresenta um quadro desfavorável para Moçambique em termos de índice de rigidez no emprego, referindo que Moçambique estava obrigado a inverter este quadro e lutar para ser “o melhor do melhor” entre os seus concorrentes.
- (vii) SAL & Caldeira (sd), em “a Lei do Trabalho e a necessidade da sua reforma” considera que Moçambique deveria avançar no sentido da adequação da sua legislação de modo a tornar-se competitivo e a criar mais postos de trabalho como forma de reduzir a pobreza absoluta.
- (viii) O Duing busines (2007) considera a legislação laboral moçambicana é uma das menos competitiva do mundo. Dum ranking de 175 países analisados, Moçambique encontra-se em 157ª posição e acordo com Scott (2006) o custo de despedimento é presentemente um dos mais elevados entre os 37 países da África Subsahariana

3.2. Análise

A Lei 23/2007 compreende 272 artigos e oito capítulos. O capítulo um é dedicado às disposições gerais; o capítulo II, às fontes de direito; o capítulo III, à relação individual de trabalho; o capítulo IV, aos aspectos relacionados com suspensão e cessação da relação do trabalho; o capítulo V, à questões de Higiene, segurança e saúde dos trabalhadores; o capítulo VI, à questões de emprego e formação profissional; o capítulo VII, à Segurança Social; o capítulo VIII, a fiscalização e contravenções; o capítulo IX, à disposições finais.

Os principais aspectos susceptíveis de aumentar a competitividade e produtividade das empresas são aqui descritas como: flexibilidade da relação capital/trabalho, os custos de trabalho e factores institucionais.

3.2.1. Do ponto de vista de flexibilidade da relação capital/trabalho

A racionalidade máxima na *flexibilidade da relação capital/trabalho*, pode acontecer a partir do momento em que uma empresa maximizadora do lucro pode de forma fácil contratar um trabalhador até ao ponto em que o aumento da receita resultante do acréscimo do emprego for superior ao valor do produto marginal do trabalho ($\Delta R > \Delta C$) e em caso contrário, ter facilidade para se desfazer do trabalhador, ou seja quando ($\Delta R < \Delta C$). (Branson, 1998:141).

Os principais aspectos da Lei que directa ou indirectamente se relacionam com a flexibilidade da relação capital/trabalho, estão descritas no Capítulo I e III da Lei. Nesta base podem se destacar os seguintes artigos: artigo 41 - Contratos de prazo certo; artigo 85 - os limites no período de trabalho; artigo 130 - aviso prévio/despedimento, artigo 33 - contratação de estrangeiros. Os detalhes e a comparação com a legislação anterior pode ser visto na *tabela 1* a seguir:

Tabela 1 Aspectos relacionados com a Flexibilidade		
Categorias	Lei 8/98	Lei 23/07
Contratos de tempo determinado	As empresas podem recrutar trabalhadores até dois anos renováveis uma vês.	A lei vai permitir duas renovações para o mesmo emprego em grandes empresas
Limites no período de trabalho	Estabelece a jornada semanal de trabalho de 48 horas	Considera 48 horas como uma média. É possível trabalhar mais de 48 horas semanais, mas com um limite de 8 horas por dia, prolongável para 12 horas em casos excepcionais. As horas de trabalho em excesso das 48 horas serão contabilizadas numa espécie de banco de tempo de trabalho que o trabalhador depois pode usufruir a título de férias durante os seis meses seguintes
Aviso prévio/ despedimento	Em caso de desvinculação dos respectivos parceiros laborais (trabalhadores e empregadores), a Lei prevê um aviso prévio de três meses (90 dias) Em caso de infracção disciplinar são 60 dias para as entidades patronais deduzirem a acusação	O aviso prévio é reduzido para 30 dias A Lei actual reduz este período para 10 dias
Contratação de estrangeiros	A contratação de estrangeiros requer autorização do Ministério do Trabalho (caso a caso)	As empresas podem contratar trabalhadores estrangeiros sem autorização previa mas tem que notificar o MITRAB <ul style="list-style-type: none"> • Para as grandes empresas a contratação não deve exceder 5% • Para as grandes empresas a contratação não deve exceder 8% • Para as grandes empresas a contratação não deve exceder 10% A Lei fixa em 12 por cento a quota de trabalhadores estrangeiros aceite em Moçambique, taxa que inclui sócios, administradores, directores, gerentes, representantes, delegados e mandatários com poderes de representação

Conforme se pode ver no quadro acima, do ponto de vista de flexibilidade, a Lei 21/2007 vem apenas “refrear” o ambiente da anterior Lei (8/89), diminuindo os desequilíbrios existentes na relação capital/trabalho.

3.2.2. Do ponto de vista de custos de trabalho

São considerados **custos do trabalho**, os custos não salariais do trabalho, como por exemplo, custos com férias, licença de parto, amamentação, luto, casamento, doença, HIV/SIDA, actividade político/sindicais, tolerância de ponto diversas, outras faltas, por implicarem um pagamento sem contrapartida de trabalho. Estes custos de forma indirecta representam um ónus para os empregadores e de certa forma desencoraja o investimento em Moçambique. (Scott, 2006).

Os principais custos de trabalho que a nova Lei de trabalho impõe aos empregadores são conforme os artigos que se descriminam: Artigo 11 - direitos especiais da mulher trabalhadora; Artigo 12 - licença por paternidade e maternidade; Artigo 96 - Feriados obrigatórios; artigo 97 – Tolerância de ponto; Artigo 99 - Duração do período de férias; Artigo 102 – Feriados e dias de doenças no período de férias; Artigo 103 – Conceitos e tipos de faltas (faltas justificadas)

Um estudo minucioso sobre o fundo de tempo pago não trabalhado foi desenvolvido por Scott (2006) usando a metodologia de SAL (2005), onde a conclusão foi de que no quadro da nova Lei é possível pessoa trabalhar apenas 6 meses e auferir salários de 12 meses (ou mesmo, 13, se considerarmos o 13º salário ou bónus anual). As notas informativas do estudo podem se ler no seus artigo intitulado “oportunidades para não trabalhar” (*vide alguns extractos na caixa 3*).

Caixa 3

Oportunidade para não trabalhar

O conselho de Ministros, chefiado pelo Presidente Armando Guebuza, "aprovou" recentemente o projecto de lei de trabalho, que será, posteriormente submetido a Assembleia da República. Quero acreditar que a aprovação deste instrumento teve em conta o novo plano de acção para a redução da pobreza absoluta... Quero debruçar-me neste artigo sobre como o Governo e o sindicato defendem o "não ir trabalhar" perigando o objectivo estabelecido no PARPA, para esta componente, que é a criação do emprego formal, vis-a-vis, a competitividade das empresas moçambicanas e a redução da pobreza... ".....É importante notar que, na alínea c), a expressão que indicava "parentes de primeiro grau" que consta da Lei em vigor foi propositadamente retirada para abrir mais campo para ausências autorizadas. E, assim, digam-me, quantos tios, primos, sobrinhos, netos, avós um verdadeiro moçambicano possui? E, se incluirmos no lote o primo do primo do primo..., o tio do tio do tio..?

realidade cultural nos obriga, moralmente, a participar nas exéquias fúnebres de todos eles. Eu também concordo com esses hábitos culturais e sou praticante. Que eu saiba, o sector privado não está contra isso. O que o sector privado defende é que tais ausências não podem constituir um custo adicional para as empresas... O trabalhador poderia, para participar nestas cerimónias, por exemplo, (i) tirar um dia das suas férias, ou (i) pedir uma ausência sem pagamento, ou então (ii) compensar o dia faltado trabalhando horas extras. É preciso que tal constitua também um sacrifício do trabalhador! Para uma melhor compreensão desta abordagem, falando terra a terra, uma mamana que vende badjias nas ruas, ganha a sua margem à medida que vende. Quando ela deixa de vender num determinado dia para acompanhar um falecimento de um familiar ou vizinho terá algum ganho? Não! O mesmo aplica-se ao trabalhador - se não produziu, de onde virá o salário? Do suor dos outros? E é bom que se saiba que mais de 90% da força de trabalho em Moçambique está na condição daquela mamana, no sector informal, sem as facilidades todas dos "protegidos" do formal. Vejam que na alínea a) diz-se simplesmente "5 dias, por motivo de casamento". Casamento de quem? Basta haver um casamento, o trabalhador tem direito a cinco dias de folga. Esta é boa! Casamento é algo programado com muita antecedência, daí que o trabalhador pode muito bem programar-se para o efeito, tirando férias. Para além das benesses ora mencionadas, segundo o artigo 99, os trabalhadores gozam de 12 dias de férias no primeiro ano, 24 dias no segundo ano, 30 dias do terceiro ano em diante. Mesmo no auge do socialismo e do Estado dos Operários e Camponeses em Moçambique, os trabalhadores não tinham tantos dias de férias assim... ? É razoável, meu Povo, um trabalhador deixar de trabalhar para participar em actividades desportivas ou culturais? Somos mesmo uma economia de donativos! E é assim que queremos formar uma classe trabalhadora produtiva e que possa garantir a competitividade das empresas na economia global, conforme o Presidente da República defende? ...Até são limitadas as horas de trabalho... o Anteprojecto para além de estimular ausências justificadas, restringe as horas extras que um trabalhador poderia fazer por semana e por trimestre... ? O trabalhador e o empregador até podem concordar para o primeiro fazer mais horas extras, mas a Lei não o permite. O trabalhador quer aumentar a sua renda familiar, trabalhando um pouco mais, e a Lei não deixa. E depois vêm o sindicalista Matsinhe dizer que a "CTA defende interesses externos". Será que os interesses internos pretendem proibir as pessoas de trabalhar? Pretendem criar condições para as pessoas faltarem?" Tenho muitas dúvidas... Quem estará a defender os interesses nacionais? A terminar, queria manifestar a minha preocupação com a forma como este assunto foi tratado pelo Conselho de Ministros. Parece que foi simplesmente passar a bola ao lado da Assembleia da República. Vamos aguardar pelo debate naquele órgão! Estamos Juntos! PS: A ser aprovada esta Proposta de Lei, o meu amigo Paulo pretende abrir uma empresa para prestar assessoria aos trabalhadores sobre a forma de auferir salários sem trabalhar. Podes contactar comigo como sócio, vai ser um negócio rentável. Vamos cobrar por percentagem de salário não trabalhado". (Nelson Scott, 26.09.2006 in Canal de Moçambique, <http://www.canalmoz.com>)

Com base no SAL (2005) e Scott (2006), vide *tabela 2* (Tabela comparativa da anterior Lei e a nova Lei), numa simples contabilização do fundo de tempo de que um trabalhador ou trabalhadora pode dispor, pode-se concluir que para os homens a nova Lei veio agravar mais os custos no que respeita os homens (de 1.041 para 1.164) e no que respeita as mulheres a situação melhorou (de 1.590 para 1.459).

Tabela 2 Tabela Comparativa entre a Lei 8/98 e a Lei 23/2007

		Lei 8/98 (SAL)		Lei 23/2007 (Scott)	
A. Pressupostos					
Idade		25/40 anos		25/40 anos	
Período de análise		15 anos		15 anos	
Filhos		6 filhos		5 filhos	
Luto (5 dias)		Um familiar próximo/ano		5 Familiares por período	
Luto (2 dias)				3 familiares por ano	
Casamento		Casa duas vezes no período		2 por período	
Feriados		11 dias/ano		11 dias ano (+ dia da Cidade)	
Doença dos filhos		10 dias/ano		10 dias/ano	
Doença do trabalhador				10 dias/ano	
HIV-SIDA		25% de 30 dias/ano		25% de 30 dias/ano	
Actividade política/Sindicatos e Culturais		5 dias/ano		5 dias/ano	
Outras faltas justificadas		10 dias/ano		10 dias/ano	
Tolerância de ponto		3 dias/ano		3 dias/ano	
Semana de trabalho		48 horas em 6 dias		48 horas em 6 dias	
B. Calculo					
Descrição		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Férias 21+(14*30)		441	441	426	426
Licença de parto 6*60			360	5	300
Amamentação 6+10*26/8			195	25	25
Luto (6+3+2)*15/3		55	55	90	90
Casamento 2*6 -		12	12	10	10
Doença 15*10		150	150	150	150
HIV/SIDA 30*0.25*15		113	113	150	150
Actividade política/sindicais 15*5		75	75	113	113
Tolerância de ponto diversas 15*3		45	45	45	45
Outras faltas 15*10		150	150	150	150
Total do tempo pago não trabalhado por período	Dias	1.041	1.590	1.164	1.459
	%	22.9	35.2	26	32
Fundo de tempo disponível por período				4.530	4.530
Fonte: SAL e Scott (29/06/06)					

Tabela 3 Aspectos relacionados com os Custos de Trabalho		
Categorias	Lei 8/98 (antiga)	Lei 23/2007
Indemnizações	Em caso de despedimento por iniciativa da entidade patronal, a Lei estipula um limite de três meses de salário por cada dois anos de trabalho	A um máximo de 15 dias de salário por ano como compensação pelo despedimento por iniciativa da entidade patronal
Férias e faltas e licenças	Os trabalhadores gozam de 21 dias de férias anuais depois de completar o primeiro ano de serviço e 30 dias daí em diante. Os empregados devem notificar o seu empregador com antecedência de 5 dias. A extensão do número de férias é permitida.	Um dia de férias por cada mês de trabalho durante o primeiro ano, dois dias por mês de trabalho durante o segundo ano e trinta dias no terceiro ano. Devem comunicar o empregador com antecedência de pelo menos dois dias antes de iniciar as férias. Existe um limite de faltas justificadas. Os trabalhadores devem ter a permissão dos seus empregadores antes de iniciar a licença para actividades desportivas ou culturais.

Com relação as indemnizações, a nova Lei quando comparado com a anterior Lei os significativamente reduzidos (vide tabela 3), mas quando comparado com alguns países da região (Namíbia, Lesotho, África do Sul e Botswana), Moçambique tem custos mais altos. (vide tabela 4). com relação as faltas e férias de a nova Lei trouxe alguma melhorias, mas não impediu a existência do ónus para o empregador. (vide tabela 3)

3.2.3. Do ponto de vista institucional

As instituições são importantes, determinantes do desempenho do mercado de trabalho, ainda que o desempenho económico possa minorar as dificuldades do mercado de trabalho no curto prazo, as instituições desempenham papel relevante na conformação e no desempenho de médio e longo prazo desse mercado. As instituições do mercado de trabalho devem estar adequadas para promover o aumento dos investimentos e da competitividade das empresas, de modo a gerar volume adequado de emprego e reduzir o grau de informalidade existente, daí a necessidade de ajustes institucionais de modo a dotar

nosso mercado de trabalho de flexibilidade que permita que nossas empresas disputem em condi es de igualdade o mercado internacional e que, ao mesmo tempo, garanta adequada protec o do trabalhador¹.

Do ponto de vista institucional, a Lei s  pode ter um efeito positivo se causar algumas mudan as institucionais. Deste ponto de vista, destacam-se os seguintes artigos: Artigos 260 e 261 – sobre as compet ncias da inspec o e  mbito de actua o; artigo 212 - sobre greves; Subsec o VI, sobre arbitragem laboral e seus respectivos artigos, Subsec o III, sobre conflitos colectivos e modos de resolu o, (vide tabela 4).

Categorias	Lei 8/98 (anterior)	Lei 23/2007
Greves nas zonas de produ�o para exporta�o	São proibidas as greves nas zonas de produ�o para exporta�o	As greves são tratadas do mesmo modo que as greves que afectam serviços e actividades essenciais
Reclama�o dos direitos dos trabalhadores	Os trabalhadores devem apresentar as reclama�es relacionadas com os seus benefícios e resolvê-los dentro de um ano	O período de resolu�o � reduzido para seis meses
Resolu�o de conflitos	Os conflitos podem ser resolvidos através de media�o, arbitragem ou por processo judicial. A media�o � voluntária	Prevê a existência de um novo mecanismo extrajudicial para resolver conflitos individuais e colectivos (painel de arbitragem) Serão seleccionadas e licenciadas entidades públicas e privadas, de carácter lucrativo para oferecer serviços de media�o a serem usadas por ambas as partes As decisões dos painéis de arbitragem deverão ter um força jurídica.
Negocia�es colectivas	As empresas com mais de 10 trabalhadores devem recorrer a negocia�o colectiva ao nível da empresa	As negocia�es entre a empresa e os trabalhadores são uma base fundamental para a negocia�o colectiva O sistema de negocia�o colectiva � ampliado a todas as empresas, incluindo as pequenas

¹ Institui es trabalhistas e o desempenho do mercado de trabalho no Brasil <http://www.ipea.gov.br>

Quadro comparado da anterior Lei com a Lei de alguns países vizinhos

SAL e Caldeira (sd), tomando como base o índice de rigidez no emprego em Moçambique, em que Moçambique apresenta índice 61 numa escala de 0 a 100, acima dos países da região e da OCDE, consideram que o país esta obrigado a inverter este cenário lutar para ser “o melhor do melhor” entre os seus concorrentes.

A tabela 5, abaixo é bastante elucidativa sobre o esforço que Moçambique ainda tem que fazer ao nível da legislação laboral para tornar mais apetecível ao investimento estrangeiro em relação aos seus directos concorrentes da região como são o caso de África do Sul, Namíbia, Botswana e Lesotho.

Tabela 5 Tabela Comparativa da Lei moçambicana com a dos países vizinhos					
Descrição	África do Sul	Namíbia	Botswana	Lesotho	Moçambique
Ferías	21 dias consecutivos de licença paga, acumulados a razão de 1 dia/17 dias de trabalho	24 dias consecutivos de licença paga,	15 dias pagos acumulados a 1,25 dias/mês	12 dias pagos, acumulados a 1 dia/mês	21 dias consecutivos para o primeiro ano, 30 para os anos subsequentes, não contados os feriados e tempo de licenças por doenças
Indemnização por despedimento	1 Semana por ano completo de serviço apenas para demissões por requisitos operacionais	1 semana por ano para todos, mas despedimento por conduta imprópria	Acumula-se depois de cada quinquénio de serviço na ausência de dispositivos de pensão	Depois de 1 ano, uma semana por cada ano completo, salvo no caso de um despedimento por justa causa por conduta imprópria.	3 a 6 meses = 45 dias; 6 meses a 3 anos = a 3 meses por cada dois anos ou fracção adicional, salvo no caso dum despedimento por justa causa por conduta imprópria
Pré-aviso de despedimento	1 semana nos primeiros 6 meses, 2 semanas no segundo semestre, 4 semanas depois disto.	1 dia nas primeiras 4 semanas, 1 a 12 meses = 1 semana, 4 semanas depois disso	Varia de 1 dia a 6 semanas no serviço por ex: 5 a 10 anos = 4 semanas	< 6 meses = 1 semana; 6 a 12 meses = 2 semanas, depois disso 1 mês	Após o período probatório, 90 dias
Licença de parto	Até um máximo de 4 meses não pagos alguma descrição para a mãe	4 semanas antes do parto 4 semanas depois	6 semanas antes do parto, 6 semanas depois, 25% do salário básico	6 semanas antes do parto, 6 semanas depois não pagas	60 dias a começar, 20 dias antes da data projectada do parto, salário por inteiro
Fonte: SAL Consultoria e Investimentos LDA. "Análise da legislação laboral moçambicana", Novembro de 2002, CTA, Moçambique					

Em suma, partindo de uma base "estática" (*ceteris paribus*), se algumas das disposições da Lei anterior (8/98), tornavam o mercado de trabalho menos atractivo ao investimento interno e estrangeiro, a nova Lei apresenta algumas melhorias neste ambiente e por esta via pode haver um aumento significativo dos

investimentos. Mas partindo de uma base “dinâmica” em que outros factores da economia são tidos em consideração e, conjugado com um hipotético caso extremo, por exemplo, não existir uma Lei do Trabalho em Moçambique, em que o mercado seria totalmente liberal, a questão que se coloca é: nestas condições Moçambique seria um destino certo para os investimentos, sobretudo os estrangeiros?

CAPÍTULO IV: O MERCADO DE TRABALHO MOÇAMBICANO

4.1. Características

A PEA em Moçambique é de cerca de 7,1 milhões de pessoas, constituída maioritariamente por trabalhadores por conta própria (52%) e trabalhadores familiares não remunerados (34%). Apenas 11.1% são assalariados, dos quais 3% são absorvidos pelo Governo, 1% pelo Sector Público e 7% pelo sector privado. (Francisco e Paulo, 2006). O relatório do Banco Mundial estimava que para 2003, 90% da força de trabalho estava no sector informal. Gilberto (2006) estima que 80% da mão de obra não possui nenhuma formação. Soares Nhaca¹ estimava que anualmente cerca de 300 mil pessoas eram lançadas para o desemprego (EEFPM, 2005). O quadro resumo que se segue é mais elucidativo sobre a composição da ocupação em 2001 e 2005.

Quadro resumo da composição de ocupação em 2001 e 2005

Anos	Não remunerados		Assalariada			Empresários
	Conta própria	Membro do Agregado Familiar	Governo	Sector Público	Sector Privado	
2005	4.350	2.819	259	84	560	251
(%)	52%	34%	3%	1%	7%	3%

Por outro lado o censo às empresas de 2002 revela que as pequenas e médias empresas constituem 99% do sector privado (90% pequenas e 9% médias) em Moçambique. Este grupo absorve mais de 80% da força de trabalho do sector privado. (EEFPM, 2005). KPMG (2006:94), sobre as 100 maiores empresas, mostra que em 2005 a eficiência das empresas diminuiu comparativamente a 2004, devido sobre tudo ao aumento dos custos orgânicos e o pequeno crescimento do volume de negócios.

¹ Vice Ministro do Trabalho.

Relativamente aos níveis de qualificação e educação, 57% da população moçambicana é analfabeta e mais de 80% da mão-de-obra não possui nenhuma formação¹. As estatísticas do INEFP, relativas ao desemprego registado¹ em 2004, indicam que a procura de emprego tem as seguintes características: baixo nível académico (90% tem menos de 9ª classe e apenas 1.3% tem o nível secundário); baixa qualificação profissional (62% não tem nenhuma qualificação) e pouca ou nenhuma experiência profissional, o que aliado à reduzida oferta de formação profissional resulta numa fraca empregabilidade. Com efeito, existe no País cerca de uma centena de centros de formação profissional, entre públicos e privados, dos quais aproximadamente 10% fornecem formação para o ramo industrial, sendo que os outros, na sua grande maioria, realizam formação para o sector terciário ou de serviços. (EEFPM, 2005)

Olhando para a PEA e a composição da força de trabalho ocupada pode-se concluir o mercado de trabalho moçambicano apresenta grandes desequilíbrios entre a oferta e a procura de mão de obra, ou seja, a economia é incapaz de gerar postos de trabalhos suficientes para absorver a oferta. Contrariamente ao sistema de segurança social dos países desenvolvidos (da UE) em que os empregados suportam os desempregados, em Moçambique o sistema de segurança social ainda está a quem de dar a cobertura necessária para flexibilizar o mercado.

4.2. Do ponto de vista de legislação

Nas economias capitalistas, o relacionamento entre capital e trabalho está sujeito a determinadas normas. O trabalhador tem hoje, como resultado de ganhos no passado, o direito ao salário e outros direitos de ordem sócio-institucional, como os direitos sociais que representam ónus para o empregador e/ou Estado, retornando ou não ao trabalhador, mas que não constituem remuneração directamente vinculada a jornada de trabalho. Entretanto, de qualquer forma, significa custos adicionais ao salário. As regulamentações públicas e contratuais são os elementos que atuam na busca de estabilidade social e do custo da produção. Nestas sociedades até recentemente, o emprego suportou o desemprego através do Estado providência, permitindo aos trabalhadores a condição de consumidor e cidadão. Nas Economias em desenvolvimento, apesar dos esforços realizados para aumentar a cobertura da seguridade social, os avanços foram insuficientes. (Agudelo e Culti)

Em Moçambique, as relações capital/trabalho são regulados por um conjunto de legislação composto por, 12 decretos, uma portaria, dois diplomas ministeriais e três Leis vide tabela 6.

¹ Refere-se as pessoas registadas nos Centros de Emprego do INEFP

4.3. Do ponto de vista de abertura comercial e inserção no processo de globalização.

A Globalização, entendida por Franco (1996:8) reconhece cada vez menos os custos adicionais como forma de manter e/ou aumentar a lucratividade. Conforme se referiu para Leborgne (1996), existem duas opções de inserção no processo de internacionalização, divergentes quanto às consequências sociais internas. Pode-se optar por uma **política defensiva** ou por uma **política ofensiva**.

No caso moçambicano, as organizações sindicais, consideram que as relações laborais (capital/trabalho), já estavam flexibilizadas na anterior Lei apesar de outros círculos considerarem que o mercado de trabalho ainda é rígido nos aspectos que emanam as relações laborais em um ambiente de globalização. Mas á luz da cooperação multilateral, bilateral e de movimentos de capitais privados tem existido alguma sensibilidade em acomodar estes aspectos. O principal ponto é o nível de abertura do mercado de trabalho, pois o desejável para os investidores era tratar o mercado de trabalho como o mercado de bens e serviços ou seja encarar o trabalho como uma mercadoria.

CAPÍTULO V: CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1. Conclusões

Esta Tese visa analisar a Lei do Trabalho do ponto de vista de oportunidades que ela cria para elevar a competitividade e produtividade das empresas - condição indispensável para o aumento do emprego e do bem-estar social dos cidadãos no geral.

Neste quadro foram identificados: (i) a flexibilidade nas relações laborais, (ii) os custos de trabalho e (iii) as instituições, como os principais factores que afectam o ambiente de negócios e consequentemente a competitividade e produtividade das empresas.

Do ponto de vista da relação capital/trabalho a Lei ainda não é resposta para os problemas de competitividade e produtividade das empresas moçambicanas, por continuar a impor custos laborais à margem da relação capital/trabalho. Ela é bastante detalhada e, procura gerir aspectos que a prior seriam melhor retratados nos contratos e acordos de trabalho.

A Lei não abre espaço para negociações que alterem de forma global o sistema de relações de trabalho vigente no país, na perspectiva da sua democratização, de ampliação do sistema de protecção social e de diminuição da assimetria no mercado de trabalho, criadas pelos factores institucionais.

Constatou-se também que Moçambique enfrenta alguns dilemas: (i) quer ser competitivo com fraca qualidade de mão-de-obra e know how; (ii) procura atrair investimentos estrangeiros ao mesmo tempo restringe as liberdades para a gestão deste investimento (estabelecendo quotas para a mão de estrangeira - os donos do capital) e (iii) Quer salvaguardar alguns conquistas dos trabalhadores obtidos no quadro da independência do país, ao mesmo tempo que quer ter uma economia competitiva e produtiva apta a enfrentar os actuais desafios da globalização da economia mundial.

A Lei não dá garantias de alterar o actual cenário do mercado de trabalho, caracterizado por um peso considerável de informalidade. Ela apenas se preocupou em minimizar alguns aspectos tidos como rígidos na anterior Lei, sem olhar para as questões profundas de relação capital/trabalho, que é a base para o aumento da competitividade e produtividade das empresas. A partir do momento em que o capital está

para remunerar o trabalho e vice-versa, toda e qualquer remuneração fora desta relação representa um ónus para o empregador. A Lei, em muitos dos caso cria e até agrava este ónus, basta olhar para o quadro das faltas consideradas justificadas, que abre espaços para uma pessoa poder trabalhar seis meses e auferir salários por um ano.

5.2. Recomendações

A saída mais sensata para os problemas de competitividade e produtividade das empresas consiste em não interferir exageradamente na racionalidade do capital e ao mesmo tempo oferecer incentivos correctos tanto para os empregadores como para os trabalhadores, pois a produtividade do capital não suporta excessivos custos de trabalho. Ou seja, por exemplo, no lugar de definir-se quotas para estrangeiros a Lei do Trabalho deveria atribuir incentivos para quem contrata ou quem forma um quadro nacional e a própria racionalidade de capital/trabalho se encarregaria de definir se a empresa suporta custos excessivos com a mão-de-obra estrangeira ou se prefere ter um quadro nacional com as mesmas competências e habilidade a um custo relativamente baixo.

Se partimos de princípio que o objectivo é elevar a competitividade e produtividade das empresas, ao mesmo tempo que se procura fomentar o emprego, seria razoável que à semelhança do Botswana, a Lei estabelecesse incentivos tanto para contratação como para formação de trabalhadores.

No lugar de ter uma legislação que se preocupa com o emprego de estrangeiros ou em proteger a mão de obra ociosa, deveria se ter uma Legislação que se preocupa com a relação capital/trabalho e que facilita o acesso e manutenção das empresas no sector formal, pois, a pesar de determinadas acções significarem aparentemente perda de direitos, elas podem acarretar enormes ganhos para a economia, na medida em que criam novos postos de trabalho e promovem uma queda acentuada de desemprego.

É claro que legislação não cria emprego. Mas leis adequadas podem evitar o agravamento do desemprego e, sobretudo, reduzir a informalidade. Precisamos de uma reforma profunda da legislação trabalhista que permita adaptar o País a uma economia que se torna, a cada dia, mais internacionalizada, competitiva e diversificada.

É recomendável que ao abrigo da nova Lei do Trabalho as relações laborais, privilegiassem a vontade das partes e que a Lei deveria ser apenas para estabelecer parâmetros indicativos. Os sindicatos deveriam ter

mas capacidade na intermediação nas negociações contratuais, sobretudo no que compreende os contratos colectivos.

Uma forma mais justa de lidar com os custos de trabalho é encontrar um mecanismo de compensar o empregador pelos pagamentos que este incorre sem contrapartida de trabalho e fora do seu interesse. Esta compensação tanto pode vir do estado, através de benefícios fiscais ou do trabalhador através da criação de um banco de horas extras em benefício do empregador. Só assim se considerariam justas as férias e as licenças pagas e não trabalhadas, no quadro da relação capital/ trabalho.

Uma recomendação final desta Tese é que o Governo deveria ficar atento as dificuldades que a implementação da nova Lei irá enfrentar e no caso de a Lei não surtir efeitos positivos em termos de investimento e de emprego o Governo deveria agir rapidamente com vista a adequar a realidade do país e as necessidades de crescimento da economia nacional.

Bibliografia

- Adelmar, Irma (1973) Teorias do desenvolvimento económico. Companhia Editora Forense, São Paulo.
- Agudelo, Hugo Culti, Ma. Nezilda (1997), Reflexões Sobre a Flexibilização do Trabalho e o Nível de Emprego, <http://www.race.nuca.ie.ufrj.br>
- Anuário Estatístico - 2005 - Moçambique (2006), Instituto Nacional de Estatísticas
- Araújo, Narciso Patrício (14/04/1998) Jornal do Comercio - Recife, C:\Documents and Settings\User1\My Documents\Faculdade\Artigos\teorias artigo JC OnLine.htm
- auer@ilo.org (2004) Programa Nacional de Emprego Decente, Comparar estratégias regionais e globais de emprego: EEE, OIT/PGE, OCDE e MERCOSUL Sugestões para o Brasil e o Mercosul, file://C:/Documents
- Banco Mundial (2007), Doing Buisness, <http://www.doingbusiness.org>
- Boletim de Estatísticas do Trabalho - 2004 (2005) Ministério do Trabalho
- Boletim de Estatísticas do Trabalho - 2005 (2005) Ministério do Trabalho
- Branson, William (1997) Macroeconomic Theory and Policy, 2ª edição, New York: Harper & Row
- Caetano, Ana (2006), O papel do empresariado no desenvolvimento económico e social de Moçambique.capital?». Maputo: Ndjira.
- Card, D. & Kruger, A. (1994) *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the*
- Castel-Branco, Carlos Nuno (1994) Moçambique: Perspectivas Económicas, Universidade Eduardo Mondlane em associação com a Fundação Friedrich Ebert
- Chapman, J. (2004) *Employment and the Minimum Wage*, EPI Briefing Paper, 150,
- Coughlin, Piter e Langa, Julieta (1994) Claro e Directo: Como Escrever um Ensaio, Imprensa Universitária - UEM, Maputo
- Cramer, Christopher and Pontara, Nicola (1997), Rural Poverty and Poverty Alleviation in Mozambique: What's Missing from the Debate? <http://www.aec.msu.edu>
- Da Silva, Adelino Francisco (2002), A recente reforma trabalhista e o trabalhador brasileiro, Scripta Nova, Barcelona, <http://www.ub.es>
- Dedeca, Cláudio Salvadore (2005), Directrizes para uma política de valorização do salário mínimo, Campinas
- Direcção Nacional de Planificação e Estatísticas de Trabalho (2005). «Boletim de estatísticas de trabalho - 2004» Maputo: Ministério do Trabalho.

Dornbusch, Rodiger, Fisher, Stanley e Startz Richard (2003), *Macroeconomia*, Macroeconomia, McGraw-Hill, 8ª edição, Rio de Janeiro

Dornbusch, Rudiger - Fischer, Stanley (1998), *Macro economia*, MacGraw Hill, Portugal

Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique (2006), aprovada pela 5 Sessão Ordinária do Conselho de Ministros de 14/03/06;

Fabiana, Futema (2001), *Flexibilização das Leis Trabalhistas não Aumenta Emprego no Brasil*, <http://www.sindicatomercosul.com.br>

Fox, Louise, (Novembro de 2006), *A criação de Emprego em Moçambique: É a Lei de trabalho a resposta?*, Discussion papers nº 35P Ministério do Plano e Desenvolvimento, República de Moçambique.

Francisco, António A. da Silva e Paulo, Margarida (2005), *Impacto da Economia informal na protecção social, pobreza e Exclusão: A dimensão oculta da informalidade em Moçambique*, Centro de Estudos Africanos, Maputo

Gordon, Robert J. (2000), *Macroeconomia*, Bookman, 7ª edição, Brasil

Governo de Moçambique (2006), *PARPA II-2006-2009*, Maputo

Hall, Rober E. e Lieberman, Marc (2003), *Macroeconomia: Princípios e aplicações*, TOMSON, São Paulo

Hamela, Hipólito (2003). <Moçambique: economia de mercado ou socialismo do capital? > Maputo, Ndjira.

INE (2002) *Censo as Empresas*, Portal - Força de Trabalho, <http://www.ine.gov.mz> (acedido no dia 01/11/2006)

Jacinto Chiconela (2006), *Perfil da Pobreza em Moçambique: Análise baseada no inquérito aos agregados familiares 2002-03*, <http://www.mpd.gov.mz>

José, André Cristiano (2005), *Neoliberalismo e a crise do Trabalho em Moçambique: O Caso do Caju*, Assembleia Geral do CODESRIA, <http://cabodotrabalhos.ces.uc.pt> (acedido no dia 09/04/07)

KPMG, *100 maiores empresas - 2004*, edição 2005

KPMG, *100 maiores empresas - 2005*, edição 2006

Kovács, Ilona (2004), *Emprego Flexível em Portugal*, *Sociologias*, ano 6, nº 12, p. 32-67 Porto Alegre, <http://www.scielo.br/pdf/soc/n12/22256.pdf>

Leandro, Cândida Maria (2003), *Flexibilização da Legislação Trabalhista e o Desemprego no Brasil*, Monografia de Graduação, apresentada ao Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté - São Paulo, Brasil, <http://www.unitau.br>, acedido no dia 05/04/07.

Leborgne, D. (1996) "Da reorganização do trabalho à parceria regional:

- Low, Jan; Boughton, Duncan; Marrule, Higino; Mole, Paulo e Massingue, Jaqueline (2002), O Desafio Do Salário Mínimo: Considerações Teóricas E Práticas, Ministério De Agricultura E Desenvolvimento Rural, <http://www.aec.msu.edu>
- Mankiw, N. Gregory (2004), Macroeconomia, LTC editora, 5ª edição, Rio de Janeiro
- Mankiw, N. Gregory (2005), Princípios de Macroeconomia, Tradução da 3ª edição Norte - Americana, Brazil
- Martin, John P. (2003) Síntese Perspectivas de Emprego da OCDE: Edição de Por Mais e Melhores Postos de Trabalho, <http://www.ocde.org>
- Matos, António Almeida (2006), Tendências Do Comércio E Do Investimento Em Moçambique-, Instituto De Estudos Estratégicos E Internacionais, Austral Consultoria E Projectos, Maputo, <http://www.ieei.pt>
- Meneguim, Fernando Boarato (2003), Nível de emprego e legislação trabalhista, <http://www.senado.gov.br>
- MINED (2006), Estratégia de Melhorias da Gestão Escolar em Moçambique, <http://siteresources.worldbank.org>
- Ministério da Indústria, Comercio e Turismo (1996) Terceiro Seminário do Sector Privado
- Ministério da Indústria, Comercio e Turismo (1997) Terceiro Seminário do Sector Privado em Moçambique, Austral Consultoria e Projectos, lda e Simon Bell, Moçambique.
- Ministério da Saúde (2004), A Despesa Pública e a Prestação de Serviços na Saúde em Moçambique: Uma síntese, <http://www.worldbank.org>
- OTM - CS (2005) Relatório Nacional
- Oya, Carlos (2005), Mercados rurais de emprego em Moçambique, Direcção Nacional de Estudos e Análise de Políticas, Ministério do Plano e Desenvolvimento, Discussion Papers n° 31P, <http://www.soas.ac.uk>
- Ocio, Domingos Zurrón (1995), O emprego na Teoria Económica, <http://www.eaesp.fgvsp.br>
- Passos, Alessandro Ferreira dos, Júnior, Leonardo Ferreira Neves, Paiva, Luis Henrique, Antunes, Marcos Maia e Costanzi, Rogério Nagamine (sd), Regulamentação do mercado de trabalho: a experiência internacional e perspectivas para o Brasil,
- Pastore, José (2002) Reforma trabalhista italiana ameaça fracassar, <http://www.josepastore.com.br>
- Pastore, José (1998) Mitos sobre o Trabalho, <http://www.josepastore.com.br>
- Pastore, José (1999) A Reforma Constitucional Trabalhista, <http://www.josepastore.com.br>
- Pastore, Jose (2005), Perspectivas e Problemas do Emprego no Brasil,

Pastore, José (2006), Reforma Trabalhista: O que pode ser Feito?, Trabalho apresentado para publicação nos *Cadernos de Economia da FE COMERCIO, São Paulo*, <http://www.josepastore.com.br>

Pastore, José (2007) A protecção da maternidade, <http://www.josepastore.com.br>

Pastore, José (mai/jun 2001) Reforma trabalhista na Nova Zelândia faz dez anos Publicado no *Boltem de Relações do Trabalho*, CNI, <http://www.josepastore.com.br>

Paulo (2006), Brasil O Estado de Uma Nação, <http://.ipea.gov.br>

Pochmann, M.; Oliveira, M. (1998) Economia & Trabalho: textos básicos. Campinas: UNICAMP. IE, <http://www.unitau.br>

Relatório do Desenvolvimento Humano (1996). PNUD, Lisboa, Tricontinental Editora

Relatório Nacional do Desenvolvimento Humano de Moçambique (1999) PNUD, Maputo

Saboia, João (1989) Estudos Económicos, Instituto de Pesquisas económicas (IPE) Brasil

SAL & Caldeira (2002) Lei do Trabalho: A necessidade de uma reforma, <http://www.salconsult.com>

SAL & Caldeira (sd) - Advogados e Consultores Lda, A Lei do Trabalho e a Competitividade, <http://www.salconsult.com>, acedido em 12/04/07

SAL Consultoria e Investimentos & CTA (2002), Análise à legislação laboral moçambicana, <http://www.salconsult.com>

Samuelson, Paul A. & Nordhaus William D. (2005), Macroeconomia, Mcgraw-Hill, 18ª edição, Portugal

Stiglitz, Joseph E. (2002). «Globalização, a grande desilusão». Lisboa: Terramar.

Teixeira, Cleveland Prates e Pfeiffer, Roberto Augusto Castellanos (sd), Política De Defesa Da Concorrência Em Moçambique: Análise De Setores Seleccionados, Consultores da UNCTAD, <http://r0.unctad.org>

Tschirley, David L. e Benfica, Rui (2001), Sector Familiar Agrícola, Mercado de Trabalho Rural e Alívio da Pobreza Rural em Áreas com Abundancia de Terras em África: Evidência de Moçambique, <http://www.aec.msu.edu>

Vieira, S. Pires (2005), Crescimento Económico, desenvolvimento Humano e Pobreza: Análise da situação em Moçambique, Documentos de trabalho nº 68, CESA, Lisboa <http://pascal.iseg.utl.pt>

Wilson, Scott (2002), Reabertura de Moçambique: Lições aprendidas de programas de estradas terciárias, PNUD, ILO, Zimbabwe

Anexo

Tabela 6 Legislação Laboral Moçambicana	
Instrumento	Assunto
Decreto 14/87, de 20 de Maio	Estatuto Geral dos Funcionários do Estado
Decreto 25/99, de 24 de Maio	Contratação de Trabalhadores Estrangeiros
Decreto 26/99, de 24 de Maio	Vistos de Trabalho
Decreto 32/89, de 8 de Novembro	Inspecção do Trabalho
Decreto 4/90, de 13 de Abril	Contribuição de 7% para a segurança social
Decreto 46/89, de 28 de Dezembro	Regulamento da Segurança Social
Decreto 61/99, de 21 de Setembro	Lei das ZFIs
Decreto 62/99, de 21 de Setembro	Conforme subsequentemente emendado por Decreto nº 35/2000, de 17 de Outubro (Lei das ZFIs)
Decreto 75/99, de 12 de Outubro	Regulamento Laboral das ZFIs
Decreto nº 3/87, de 30 de Janeiro	Regulamento da Inspecção do Trabalho
Decreto nº 3/87, de 30 de Janeiro	Imposto sobre Rendimento
Diploma Ministerial 45/90, de 9 de Maio	Procedimentos para a Segurança Social
Diploma Ministerial nº17/90, de 14 de Fevereiro	Regulamento da Inspecção do Trabalho
Lei 11/99, de 8 de Julho	Lei de Arbitragem
Lei 5/89, de 18 de Setembro	Lei de Segurança Social
Lei nº5/2005, de 13 de Fevereiro	Lei para protecção de trabalhadores com HIV/SIDA
Portaria 87/70	Aplica o Código do Processo de Trabalho à Moçambique
Revisões em Forma de Esboço ao Decreto nº 25/99, de 24 de Maio	Contratação de Trabalhadores Estrangeiros
<i>Lei 8/98, de 20 de Julho (*)</i>	<i>Lei do Trabalho</i>
<i>Lei 18/92, de 14 de Outubro (*)</i>	<i>Lei dos Tribunais de Trabalho</i>
Fonte: SAL e Caldeira e Criação própria	
(*) Revogados pela Lei 23/2007	