

ESTUDO SOBRE OS CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO EM MOÇAMBIQUE

*CONSULTORIA PARA A COMISSÃO CONSULTIVA DO TRABALHO
EM MOÇAMBIQUE*

Carlos Nuno Castel-Branco
Carlos Vicente
Nelson Guilaze

Maio de 2004

ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO	1
2	POLITICA DO SALÁRIO MÍNIMO	3
2.1	Abordagem teórica: objectivos e efeitos colaterais	3
2.1.1	Efeitos do salário mínimo no emprego	3
2.1.2	Efeitos do salário mínimo nos preços	8
3	EXPERIÊNCIA DE FIXAÇÃO DE SALÁRIO	11
3.1	Sistemas de determinação do salário mínimo	11
3.2	Critérios de determinação do salário mínimo	14
3.3	Critérios de reajustamento do salário mínimo	20
3.4	Mecanismos de actualização do salário mínimo	23
4	SALÁRIO MÍNIMO EM MOÇAMBIQUE	25
4.1	Breve contextualização do salário mínimo	25
4.2	Definição do salário mínimo	25
4.3	Racionalidade da política do salário em Moçambique	27
4.4	O aparato institucional da fixação do salário mínimo	27
4.5	O processo de reajustamento do salário mínimo	29
4.6	A prática e cobertura do salário mínimo	30
4.7	Salário mínimo vs. outros salários na economia	34
4.8	A determinação e reajustamento do salário mínimo	36
4.9	Mecanismo de reajustamento dos salários nas empresas	40
4.10	Evolução do salário mínimo	40
4.11	Possíveis impactos do salário mínimo	42
4.11.1	Emprego	43
4.11.2	Pobreza	45
4.11.3	Inflação	47
5	O CONTEXTO MACROECONÓMICO E EMPRESARIAL	49
5.1	Situação macro-económica	49
5.2	Desempenho das empresas	51
6	SITUAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO	56
6.1	Situação de Emprego	57
6.2	situação dos salários gerais na economia	64
7	IMPERFEIÇÕES DOS ACTUAIS CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO	67
7.1	Utilização do salário mínimo único nacional	67
7.2	Salário mínimo do sector público versus sector privado	71

7.3	Análise do critério de fixação com base na cesta mínima	72
7.4	Critérios de reajustamento do salário mínimo	72
8	PROPOSTAS DE CRITÉRIOS ALTERNATIVOS	75
8.1	Sistema de salário mínimo proposto	75
8.2	Salário sector privado versus público	77
8.3	Critério de reajustamento do salário mínimo proposto	78
9	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	80

LISTA DE GRÁFICOS E QUADROS

Gráfico 1	Variação do PIB (1997 – 2003)
Gráfico 2	Taxa de inflação acumulada medida pelo Índice de Preços ao Consumidor (1997-2003)
Gráfico 3	Variação do salário mínimo real agro-pecuário e industrial (1993-2002)
Quadro 1	Distribuição das unidades económicas e do emprego por designação - 2002
Quadro 2	Total de empresas, emprego e volume de negócios por sectores de actividade - 2002
Quadro 3	Total de empresas, emprego e volume de negócios por sectores e província - 2002
Quadro 4	Percentagem do emprego total em relação à população economicamente activa por província - 2002
Quadro 5	Total de empresas, emprego e volume de negócios por tamanho - 2002
Quadro 6	Total de unidades, emprego total e médio na administração pública por província - 2002
Quadro 7	Distribuição de trabalhadores por conta de outrem por escalões de remuneração base segundo o sexo - Março de 2000
Quadro 8	Rácio entre o salário médio total e o salário médio sectorial - Março de 2000
Quadro 9	Crescimento do volume de negócios em percentagem (1999 – 2000)
Quadro 10	Variação do emprego (1999 - 2000)
Quadro 11	Rentabilidade dos fundos próprios (ROE) – 2000
Quadro 12	Rácio entre salários mínimos e remuneração média total - Março 2000
Quadro 13	Cabaz Alimentar Básico para seis pessoas, 1987
Quadro 15	Evolução dos salários mínimos por categorias, 1987-2002
Quadro 16	Linhas de pobreza regionais e sua relação com os salários mínimos actuais (em meticais)
Quadro 17	Taxa de Alfabetização 1999-2002
Quadro 18	Contribuição do PIB por província, 1996-2000
Quadro 19	Volume de negócio por província - 2000
Quadro 20	Crescimento do PIB por região, 1996-2000

LISTA DE ANEXOS

- Anexo 1 Definição do salário mínimo em países seleccionados
- Anexo 2 Remuneração média mensal total (ganho) por actividades segundo a dimensão da empresa (Março de 2003)
- Anexo 3 Remuneração média mensal base por actividades segundo a dimensão da empresa - Março de 2003
- Anexo 4 Percentagem dos benefícios/ganhos em relação à remuneração base - Março de 2003
- Anexo 5 Remuneração média total por tamanho como percentagem da remuneração média do sector – Março de 2000

SUMÁRIO EXECUTIVO

Política de salário mínimo: objectivos e efeitos

A política de fixação do salário mínimo tem como objectivo essencial assegurar aos trabalhadores a protecção social necessária no que respeita aos níveis mínimos admissíveis de salários, de modo a garantir o direito de todos os trabalhadores a um salário mínimo que seja suficiente para cobrir as mínimas condições de vida.

Contudo, a introdução do salário mínimo pode ter outras repercussões sócio-económicas, as quais podem aumentar ou diminuir os efeitos pretendidos. Por isso, essas possíveis repercussões devem ser cuidadosamente analisadas para que se possam determinar os impactos que a introdução do salário mínimo eventualmente tenha sobre o emprego, a inflação, a pobreza e os salários gerais da economia, com vista a eliminar efeitos nocivos para os beneficiários do salário mínimo e para a economia em geral.

Os modelos económicos simplistas de orientação neoclássica defendem que a introdução do salário mínimo gera ineficiências resultantes da distorção do mercado de trabalho em relação ao salário de equilíbrio, as quais conduzem ao desemprego, inflação (via custos ou excesso de procura) e erosão do poder de compra do salário.

No entanto, o salário é apenas uma das várias remunerações de realizadas pela distribuição da riqueza, além dos juros, rendas, impostas e lucros. Portanto, a determinação do salário é um processo de negociação social sobre a distribuição do rendimento. Assim, mesmo assumindo o caso extremo e irrealista de que o rendimento é fixo, o aumento salarial pode sempre ser compensado pelo ajustamento das outras remunerações (por exemplo, dos juros sobre o capital, das rendas dos comerciantes, das rendas sobre serviços resultantes de ineficiência, etc.). Além disso, podem existir efeitos sinérgicos positivos na produtividade, tamanho e qualidade do mercado, estabilidade e qualidade da força de trabalho que afectam positivamente as empresas e o crescimento contínuo do rendimento e das várias remunerações.

Na essência, os efeitos colaterais do aumento do salário mínimo constituem um problema empírico muito difícil de medir com exactidão, o que em parte acontece porque há muitos outros factores envolvidos na determinação do emprego, inflação e distribuição do rendimento. Portanto, não se pode argumentar à priori, e com base em pressupostos simplistas, que o efeito

de uma medida isolada, como o aumento do salário mínimo, será um ou outro. É preciso verificar as condições específicas em que cada aumento acontece e, sobretudo, é preciso tentar estabelecer o processo mais adequado de negociar a taxa salarial, tomando em conta as condições específicas de negociação e desenvolvimento, e monitorar o que vai acontecendo e as suas causas.

Experiências de salário mínimo

O salário mínimo no País constitui um instrumento de protecção dos trabalhadores com baixos rendimentos. O decreto 39/90 de 3 de Dezembro, no contexto de economia de mercado e da descentralização do processo de fixação e aumento de salários, refere que “dada a necessidade de proteger os trabalhadores com baixos rendimentos é imprescindível que o salário mínimo continue a ser fixado centralmente pelo governo, cabendo os parceiros sociais a determinação dos restantes salários por via negocial”.

O salário mínimo opera sobre a população activa com emprego formal. Dados do CEMPRE e do IAF indicam que apenas 6% da população activa, 521.207 trabalhadores, têm emprego formal. Dados da DNPET (de 2000), indicam que apenas um quarto da população activa com emprego formal recebe o salário mínimo. Portanto, o salário mínimo atinge um pequeno grupo da população activa pelo que o salário mínimo não pode ser o instrumento principal de luta pelo desenvolvimento e contra a pobreza.

No entanto, isto não invalida o papel do salário mínimo na protecção dos rendimentos de grupos específicos de trabalhadores. Além disso, o salário é, em muitas regiões do País, a fonte principal de rendimento que permite financiar a actividade familiar por conta própria ou que permite especializar a produção familiar para a segurança alimentar. Por outro lado, o salário formal tem impacto no rendimento informal, pois este salário permite financiar tanto a oferta como a procura informal. Isto é, o salário formal tem efeitos sinérgicos positivos para além da do seu impacto directo na população activa com emprego formal.

A negociação do salário mínimo é feita através de um mecanismo tripartido ao nível da CCT, criada pelo decreto 7/94 de 9 de Março. São partes integrantes da CCT os representantes do governo, sindicatos e empregadores. A CCT é presidida pelo ministro do trabalho em exercício.

Em relação ao salário mínimo, o papel da CCT é discutir e apresentar propostas ao Conselho de Ministros a quem cabe tomar a decisão final. Porém, nem sempre as propostas apresentadas ao Conselho de Ministros são acolhidas por este órgão, principalmente quando a CCT não consegue apresentar uma proposta comum.

De acordo com a OIT, são cinco os sistemas de determinação de salário mínimo mais utilizados internacionalmente, nomeadamente: (i) taxa única; (ii) salário mínimo regional; (iii) salário mínimo por ocupação ou por sector de actividade; (iv) salário mínimo juvenil e para adultos; (v) sistemas combinados de salário mínimo.

Moçambique utiliza um sistema combinado de taxa única nacional e taxa por categoria (agropecuários, operários e empregados). A aplicação do sistema de taxa única é bastante discutível, fundamentalmente nos países em vias desenvolvimento, que são caracterizados por assimetrias regionais e sectoriais de desenvolvimento. O estabelecimento da taxa única nacional de salário mínimo pressupõe a existência de condições semelhantes de mão-de-obra (em quantidade e qualidade), de níveis de desenvolvimento equilibrado entre as diferentes regiões, e de desempenho dos sectores da economia. A realidade económica do país é caracterizada por assimetrias regionais de desenvolvimento e heterogeneidade na evolução dos diferentes sectores da economia. Assim, a aplicação deste sistema neste cenário pode gerar efeitos negativos para economia e em particular para os beneficiários.

O processo de fixação do salário mínimo dos sectores público e privado é actualmente o mesmo. De 1991 a 2003, o salário mínimo acordado para o sector privado é quase sempre aplicado imediatamente a função pública. Este sistema não é naturalmente o mais apropriado, dado que os factores que influenciam a evolução dos salários em cada um destes sectores são diferentes.

A evolução dos salários na função pública está vinculada à sustentabilidade fiscal, e, para o caso de Moçambique e de outros países em desenvolvimento, às metas acordadas com os doadores multilaterais sobre a percentagem das despesas com salários na Orçamento do Estado e no PIB. Ademais, o Orçamento do Estado para um determinado ano é aprovado antes do início do processo de negociação do salário mínimo no âmbito da CCT. A evolução do salário no sector privada está condicionada a outros factores como crescimento do sector, rentabilidade do sector, e, fundamentalmente, a produtividade do factor trabalho.

Além disso, o estado é o árbitro da negociação entre os trabalhadores e os empregadores privados, pelo que não é adequado que surja como jogador e árbitro ao mesmo tempo.

Desde 2002, o salário mínimo é actualizado com base numa fórmula que incorpora a inflação, a produtividade e factor de negociação, que procura recuperar a erosão do poder de compra e compensar os trabalhadores pelo aumento da produtividade. Porém, dada a ausência de estatísticas apropriada, as referências utilizadas são questionáveis. (Na prática, esta fórmula nunca chegou a funcionar pelo menos nas duas negociações a seguir à sua introdução. Para a determinação da taxa de reajustamento em 2002, ano em que esta fórmula foi acordada, optou-se pela soma aritmética das três variáveis acima mencionada).

A utilização do IPC de Maputo para o reajustamento do salário mínimo nacional não é no seu todo satisfatória, dado que não reflecte a variação generalizada dos preços a nível nacional. Os factores que influenciam o comportamento dos preços em Maputo não são exactamente os mesmos das regiões norte e centro do País. A convenção de que 50% do crescimento do PIB reflecte a contribuição do trabalho carece de sustentação e a evidência de outros países mostram que a produtividade do trabalho contribui com menos do 50% do crescimento do PIB.

Recomendações quanto ao salário mínimo

Primeiro, é necessário definir qual é o papel do salário mínimo. Em muitos países, o salário mínimo protege grupos marginais de trabalhadores: não qualificados, com emprego sazonal ou eventual, em sectores de muito baixa produtividade. Em Moçambique, no entanto, 25% da força de trabalho com emprego formal é abrangida pelo salário mínimo.

É importante determinar por que é que a proporção de trabalhadores com salário mínimo é tão alta e em que sectores isso acontece.

Dados disponíveis e obtidos para este estudo mostram que há sectores onde o salário mínimo praticado é superior ao salário mínimo oficial. Muitos destes sectores ajustam os seus salários mínimos a taxas inferiores ao do salário mínimo oficial, de tal modo que o salário mínimo oficial e o praticado tendem a convergir.

Há sectores da economia, principalmente na agricultura, agro-indústria rural, comércio retalhista e pesca, que têm uma percentagem muito alta de trabalhadores com o salário mínimo. Nestes sectores, o salário mínimo tem um papel muito maior tanto na protecção dos trabalhadores, como na estabilidade ou instabilidade financeira das empresas. Por outro lado, não há homogeneidade na disponibilidade e qualidade da força de trabalho e no desempenho das regiões e dos sectores da economia do País. Assim, o sistema de taxa única não é o mais adequado nem para os trabalhadores nem para a economia.

Assim, sugere-se a fixação do salário mínimo com base em sectores, dado que este possibilita a minimização do risco da redução do nível de emprego pelo aumento do salário mínimo para além da capacidade de pagamento das empresas, e sem a respectiva compensação no aumento da produtividade dos trabalhadores. Este sistema procura pelo menos fixar um salário que tem em conta o estágio de desenvolvimento, a tendência de evolução de um determinado no sector e acautela a questão de intensidade de uso de factor trabalho.

Deste modo, este sistema consegue acomodar mais facilmente as preocupações e dificuldades das empresas, bem como as preocupações dos seus trabalhadores. Assim, recomenda-se que se estuda a forma de operacionalização deste sistema incluindo a definição dos sectores tendo em contas as características das actividades e da disponibilidade de informação.

Por razões discutidas anteriormente, recomenda-se que o processo de negociação do salário mínimo do sector público seja separado do sector privado. Actualmente, os trabalhadores da função pública não possuem um sindicato para os representar em negociações com o empregador, e a legislação sobre a matéria ainda está em discussão. Assim, é necessário começar por aprovar e introduzir os instrumentos que possam facilitar e regular a negociação antes de se separarem os processos de definição do salário mínimo.

O critério de ajustamento do salário mínimo deve basear-se na inflação e numa fracção dos ganhos de produtividade a negociar.

A taxa de inflação a considerar seria o IPC acumulado de Maputo (para a zona Sul), Beira (para a zona Centro) e Nampula (para a zona Norte); ou, alternativamente, seria uma taxa de inflação acumulada nacional, ponderada pelos três IPCs mencionados. A adoptar-se a primeira alternativa, o sistema de salário mínimo ficaria misto, combinando particularidades sectoriais e regionais.

Para medir a produtividade, sugere-se utilização da taxa de crescimento do valor acrescentado por sector, ponderada por um coeficiente, a negociar, que estime a fracção desse crescimento que será retido para salários. Os dados podem ser obtidos através de uma pesquisa sobre uma amostra dos operadores de cada sector, por escala, região e grau de competitividade. Estes estudos podem ser feitos de cinco em cinco anos, e os resultados obtidos para medição do efeito produtividade no salário mínimo serão fixados por períodos de cinco anos até ao próximo estudo. Por exemplo, se o estudo mostrar que a produtividade média do trabalho num sector aumenta 4% ao ano; e que o salário deve ser ajustado por 40% desse aumento de produtividade; então nos próximos cinco anos o salário será ajustado pela inflação acumulada e mais um factor de 1,6% equivalente aos ganhos de produtividade.

Conclusões gerais

A política de salário mínimo permite proteger grupos de trabalhadores e, se for adequadamente implementada, pode ter efeitos sinérgicos positivos no País. Assim, esta política deve continuar mas é necessário ajustar os actuais critérios utilizados para fixação com referenciado anteriormente.

1 INTRODUÇÃO

A Comissão Consultiva de Trabalho encomendou o presente Estudo sobre os Critérios de Fixação de Salário Mínimo em Moçambique que visa *“colher propostas que possam ditar formas, critérios e opções a tomar na determinação do salário mínimo e as eventuais repercussões no investimento, no emprego e na economia em geral a curto, médio e longo prazo¹”*

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

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

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

A realização do trabalho obedeceu a várias etapas sendo de destacar a realização de um inquérito junto de algumas unidades económicas sobre a prática e mecanismos de reajustamento do salário mínimo em Moçambique. O inquérito tinha como principal objectivo recolher elementos qualitativos que pudessem mitigar a escassez de dados sobre emprego e remunerações, que aliás, constituiu o principal desafio para a concretização deste trabalho.

O relatório comporta nove capítulos começando pela presente introdução. O capítulo II apresenta uma discussão teórica e empírica do salário mínimo, destacando os seus efeitos na

economia. O capítulo III descreve os critérios de salário mínimo mais utilizados a nível internacional. O capítulo IV descreve o processo de fixação do salário mínimo em Moçambique, começando do aparato institucional aos critérios actualmente em vigor. O Capítulo V faz uma breve contextualização macroeconómica e empresarial. O capítulo VI descreve a situação do mercado de trabalho em Moçambique, com destaque para a situação de emprego e dos salários gerais da economia. O Capítulo VII apresenta as imperfeições dos actuais critérios de reajustamento do salário mínimo. O capítulo VIII descreve a nossa proposta de critérios alternativos de salário mínimo para o país. As conclusões e recomendações são apresentadas no capítulo XIX.

¹ Segundo os Termos de Referência para elaboração deste estudo.

2 POLITICA DO SALÁRIO MINIMO

2.1 Abordagem teórica: objectivos e efeitos colaterais²

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

Contudo, a introdução do salário mínimo pode ter outras repercussões sócio-económicas, as quais podem aumentar ou diminuir os efeitos pretendidos. Por isso, essas possíveis repercussões devem ser cuidadosamente analisadas para que se possam determinar os impactos que a introdução do salário mínimo eventualmente tenha sobre o emprego, a inflação, a pobreza e os salários gerais da economia, com vista a eliminar efeitos nocivos para os beneficiários do salário mínimo e para a economia em geral.

2.1.1 Efeitos do salário mínimo no emprego

O modelo neoclássico de concorrência perfeita sugere que a liberalização do salário permite a alocação eficiente do factor trabalho entre as empresas existentes, com base nas leis de mercado (*laissez faire*). Deste modo, a introdução do salário mínimo ou não faz sentido, se a taxa for fixada em linha com o mercado; ou será prejudicial aos níveis de emprego, se a taxa for fixada acima do salário de equilíbrio – exclui-se a hipótese de o salário ser fixado abaixo do salário de equilíbrio. A magnitude do efeito do salário nos níveis de emprego será determinada pela diferença entre o salário mínimo e o salário de equilíbrio, e pela elasticidade da procura de trabalho em relação ao salário (ou preço da força de trabalho).

Assim, a imposição do salário mínimo em mercados competitivos gera perdedores e vencedores. Os trabalhadores que mantêm os seus empregos são os vencedores, enquanto que perdem aqueles que caem no desemprego como resultado do aumento salarial. O efeito social líquido da introdução do salário mínimo (incremento da quantidade de rendimento que os trabalhadores que auferem o salário mínimo recebem) depende da elasticidade da procura para aquela categoria de trabalhadores relativamente aos níveis salariais. Se a elasticidade exceder 1

os rendimentos diminuem, pois a redução do emprego será mais do que proporcional ao aumento salarial. Se a elasticidade for inferior a 1 os rendimentos agregados aumentam pois o emprego diminui menos que proporcionalmente ao aumento salarial (Frank, 1994: 518).

Contudo, outros analistas neoliberais argumentam que é possível relaxar o modelo simples de concorrência no sentido de aliviar, senão mesmo eliminar, o “efeito de desemprego” resultante da introdução do salário mínimo no mercado de trabalho. Por exemplo, o modelo simples assume que o salário é a única componente do pacote de compensação dos trabalhadores, quando, na prática, isto não é necessariamente assim: há benefícios não-pecuniários, como por exemplo condições de trabalho, subsídios diversos (transporte da empresa, alimentação subsidiada no refeitório da empresa, seguro médico), bónus, concessão de bolsas de estudo, o acesso a cursos de formação, etc. Modelos apresentados por Wessels (1980) e Mckensie & Tullock (1989) utilizam a distinção da compensação pecuniária e não-pecuniária para mostrar que a resposta da oferta e procura de trabalho em relação ao salário mínimo é uma função dos custos salariais e dos benefícios não-pecuniários, ou seja, dos custos totais com o pessoal. Deste modo, as firmas podem aliviar o aumento unitário dos custos de trabalho associados ao salário mínimo através da redução do nível de benefícios dados aos trabalhadores. Este *trade-off* entre os benefícios pecuniários e não-pecuniários pode permitir que as firmas evitem a redução da procura de trabalho.³

Neste caso, se os empregadores reduzem os benefícios não-pecuniários dos empregados, a fixação do salário mínimo não necessariamente melhora as condições de vida dos trabalhadores beneficiados, pois o benefício líquido do salário mínimo dependerá da relação entre o aumento salarial e a redução dos benefícios não-pecuniários.

As duas correntes neoclássicas de concorrência perfeita acima analisadas assumem que cada firma é muito pequena e tem um impacto negligenciável na formação da taxa salarial – isto é, que empregados e empregadores, na ausência de intervenção administrativa do estado ou sindical na formação salarial, não exercem nenhuma influência no resultado das transacções que ocorrem no mercado de trabalho. Contudo, teorias de competição imperfeita, que realçam poder de empresas individuais sobre os mercados de factores (incluindo de trabalho),

² Baseado em Guilaze (2002:4-10)

³ Baseado no *Handout* intitulado “the effects of minimum wage on employment” extraído da Internet no endereço: www.bobbins.indx.ac.ak (não consta o nome do autor)

demonstram que o capital tem poder de fixar os níveis salariais por causa da assimetria de poder negocial entre capital e trabalho. Nestas condições, intervenção estatal e/ou sindical na formação do salário permite compensar pelo poder assimétrico dos empregadores; isto é, permite compensar por uma falha do mercado. Além disso, em condições de competição imperfeita em que empresas exercem poder sobre o mercado, aumentos salariais não têm que se reflectir em desemprego pois as taxas salariais fixadas podem estar a corrigir por níveis salariais que as firmas pretendem fixar abaixo da produtividade marginal do trabalho; ou podem ser compensados pela consolidação de economias de escala e expansão do controle sobre o mercado.

Vários estudos empíricos em países em desenvolvimento concluem que o impacto do salário mínimo no mercado de trabalho gera desemprego. Se o cenário for este, levanta-se, então, a questão sobre quem efectivamente se beneficia com esta política ou o porquê da sua implementação.

Tais estudos argumentam que os sindicatos de trabalhadores e seus membros são os mais beneficiados com a legislação sobre o salário mínimo. Os trabalhadores filiados em sindicatos constituem uma elite laboral que ganha com o processo de redistribuição do salário que ocorre em casos de fixação administrativa do salário mínimo. Isto é, os sindicatos funcionam como oligopólio ou monopólio na organização da oferta de trabalho.

Tais estudos também argumentam que os sindicatos ganham com a implantação da política de salário mínimo, pois "O sucesso do sindicato dos trabalhadores depende da sua habilidade em garantir aos seus membros salários acima dos praticados no mercado, bem como assegurar a manutenção dos postos de emprego. Em caso de incapacidade em gerar estes benefícios, eles [os sindicatos] correm o risco de perder os seus membros. As altas taxas salariais são normalmente conseguidas através da exclusão de alguns trabalhadores potenciais em segmentos relevantes de mercado de trabalho" (Kibbe, 1998:5).

Além de ser absurdo classificar beneficiários do salário mínimo como "elite de trabalhadores"; também é contra intuitivo conceber estratégias sindicais meramente em termos de fixação de salários e níveis de emprego correntes à custa de emprego futuro. Para começar, os empregados do futuro são filhos dos empregados actuais; isto é, os actuais membros da força de trabalho têm interesse em que as novas gerações tenham acesso a emprego. Segundo, é no

interesse dos sindicatos também expandir o número de membros da força de trabalho pois isso aumenta o seu poder negocial; desemprego, por outro lado, reduz o poder negocial da força de trabalho e dos sindicatos.

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

Em regra, tais estudos enfrentam vários problemas estatísticos: controlo do tipo de economia, ciclo económico, empresa e relações industriais; controlo de outros factores que afectam níveis de emprego e que podem ou não ser relacionados com salários; excessiva agregação e/ou má qualidade dos dados sobre salários e emprego; análises de secção cruzada entre sectores, regiões, países e épocas, deste modo eliminando as particularidades e diferenças entre os vários casos; etc.

Além disso, os modelos económicos que servem de base para essas pesquisas são, frequentemente, inadequados. Por um lado, são baseados em comparações entre um mercado de trabalho distorcido por sindicatos e pelo governo e um mercado de trabalho livre. Isto é, na ausência de intervenção do governo e dos sindicatos o mercado de trabalho será livre de rigidez e justo, pois os empregadores não têm poder nem interesse para influenciar o mercado de trabalho e as relações industriais. Portanto, os resultados destes modelos não poderão ser outros senão a demonstração de que o salário mínimo reduz o bem-estar. No entanto, estes modelos não reconhecem que na ausência de padrões salariais e de relações laborais, os empregadores poderiam fixar salários e gerir a oferta e procura de trabalho em condições desfavoráveis para os trabalhadores, quer através do poder de empresas individuais; quer por falta de outras oportunidades de emprego; ou ainda pela organização das empresas em oligopólios de recrutamento.

Por outro lado, tais modelos não reconhecem que as condições tecnológicas de produção e de competição estabelecem limites ao ajustamento da força de trabalho e negociação salarial. Por exemplo, excluindo condições extremas ou motivos extra-económicos, a flutuação do número e da qualidade de trabalhadores numa indústria depende mais da tecnologia, das relações

industriais e das condições de competição (as quais também estabelecem limites para a flexibilidade de escolha tecnológica) do que dos níveis salariais. Além disso, empresas podem fazer escolhas tecnológicas que lhes permitam um maior controlo da força de trabalho e dos custos – por exemplo, concessões agrícolas tendem a promover pequenos produtores organizados em torno de um monopsonio comercial, de tal modo que os custos de ajustamento económico (por exemplo, flutuações nos preços e procura) sejam repassados para esses pequenos produtores.

Adicionalmente, tais modelos não reconhecem que, do ponto de vista de custos, a produtividade do salário, isto é a relação entre salário e produção, é mais importante do que o nível salarial em si. Se o aumento de salários incentivar e possibilitar a formação e estabilização da força de trabalho, a produtividade poderá aumentar continuamente possibilitando aumentos contínuos e sustentáveis dos níveis salariais.

Relacionado com o ponto anterior, o aumento da produtividade e da procura de bens básicos de consumo de massa poderá encorajar e possibilitar investimento em expansão económica e inovação, logo evitando inflação e desemprego e puxando a economia para níveis mais altos e sustentáveis de actividade.

Também é necessário contextualizar a questão do salário mínimo. Este é destinado a proteger grupos específicos de trabalhadores, em indústrias e condições específicas de produção, e que se situam no fim da escala de qualificações e de salários. Por isso, o salário mínimo é frequentemente estabelecido em torno do que em diferentes economias se define como a linha de pobreza. Abaixo desse mínimo, emprego será gerado à custa de, e sustentado por, aumento da pobreza. Desenvolvimento económico deve permitir não só que o salário mínimo aumente, mas sobretudo que menos e menos trabalhadores figurem neste ponto da escala de qualificações e salariais.

Finalmente, a fixação do salário (mínimo ou qualquer outro) reflecte negociação social em torno da partilha do rendimento criado pelo trabalho, e em torno dos padrões de desenvolvimento económico e social. Esta negociação é sobre salários, lucros, rendas, impostas e juros; mas também sobre investimento, crescimento e os beneficiários das dinâmicas económicas. O trabalho remunera-se pelo salário, mas também paga os juros, as rendas, os impostos e os lucros. Logo, a negociação do salário implica a negociação (implícita ou explícita) das restantes

remunerações. Tanto do ponto de vista de custos de produção, como de impactos económicos mais globais (emprego, inflação e pobreza), é preciso considerar que todas as remunerações estão relacionadas. Por isso, mesmo abstraindo dos ganhos de produtividade e do crescimento económico, umas remunerações podem ser aumentadas (por exemplo, o salário mínimo) à custa da redução de outras (por exemplo, dos níveis de juros sobre capital).

2.1.2 Efeitos do salário mínimo nos preços

Além de discutirem o impacto do salário mínimo no desemprego, os modelos económicos neoliberais simplistas tendem a questionar a validade do salário mínimo em termos do seu impacto na erosão do poder de compra do salário através da inflação gerada por via dos custos ou por via do excesso de procura.

No que respeita aos custos, é preciso considerar três factores. Primeiro, o custo salarial é apenas uma componente dos custos de produção; outras são os juros, amortizações e rendas, materiais intermédios, custos administrativos, custos da remuneração dos rendimentos dos gestores e proprietários e custos sociais diversos. Qualquer um destes custos pode aumentar sem afectar o custo total desde que outros custos diminuam. Segundo, é preciso diferenciar entre custo total de operar uma unidade económica, do custo unitário de produzir uma unidade de produto – o primeiro pode aumentar ao mesmo tempo em que o segundo diminui se a produtividade dos factores aumentar. Terceiro, o aumento do salário afecta custos de produção apenas pela fracção que o fundo de salários representa nos custos totais (como foi atrás mencionado, há muitos outros componentes dos custos de produção). Por exemplo, se o fundo de salários representar 50% do custo total de produção (caso extremo e raro, pois em geral representa muito menos), um aumento salarial de 10% aumenta custos de produção em 5%, *ceteris paribus*. Isto é, mesmo que os custos de produção aumentem em proporção ao aumento salarial, a inflação via custo deverá ser inferior ao aumento do salário.

De todo o modo, não há razão para assumir *ceteris paribus*. Como foi mencionado anteriormente, alguns custos de produção podem ser compensados por outros; umas remunerações podem ser compensadas por outras; e os custos unitários dependem não só dos custos e factores mas da produtividade desses factores. Portanto, é possível aumentar salários sem aumentar custos nem forçar a inflação via custo.

No que diz respeito à inflação via excesso de procura, é preciso qualificar este argumento tomando em conta três factores. Primeiro, o salário é apenas uma das fontes de procura. Ajustando outras remunerações para acomodar aumentos dos salários mínimos, a remuneração e a procura totais da economia podem não aumentar. Segundo o crescimento da produção e da produtividade aumenta a oferta; na ausência de uma oferta estática, o aumento da procura não tem que resultar em inflação via excesso de procura. Este argumento é particularmente válido em economias com muita capacidade ociosa que pode mais facilmente ser mobilizada, como é o caso de economias subdesenvolvidas como a de Moçambique.

Terceiro, o crescimento da produção e da produtividade gera rendimento que é usado para remunerar factores. Se os salários não aumentarem, aumentarão os lucros, as rendas, as receitas fiscais e/ou os juros e amortizações. Portanto, o acréscimo de rendimento será sempre distribuído como remuneração, quer em forma de salário, quer em outras formas. Ora, qualquer aumento de remuneração gera mais procura.

É argumentado que os salários tendem a ser gastos imediatamente em bens de consumo, enquanto que as outras formas de remuneração têm maior propensão para a poupança e investimento. Não há, no entanto, nenhuma maneira de determinar, *ex-ante*, que proporção dos lucros, juros e outras remunerações não salariais será poupada, investida ou consumida imediatamente. Por outro lado, é também argumentado que a poupança é encorajada pelas oportunidades de investimento; que estas últimas estão relacionadas também com o tamanho e dinâmica dos mercados; os quais são positivamente relacionados com uma distribuição mais equitativa do rendimento. Portanto, aumentos de salários podem até fazer parte da dinâmica positiva de investimento e expansão da economia, pelo que podem encorajar aumento da oferta, não só da procura.

No fim, o que determina se o aumento dos salários resulta em inflação via excesso de procura, ou, alternativamente, encoraja o aumento da oferta, é a elasticidade da oferta relativamente ao estímulo económico. Esta elasticidade, por sua vez, está relacionada com os padrões de investimento, as capacidades produtivas (incluindo as qualificações da força de trabalho), a estabilidade e empenho da força de trabalho, a capacidade, foco e empenho dos gestores e dos técnicos, o acesso a meios de produção e serviços produtivos, etc. Portanto, aumento de salários, particularmente do salário mínimo, resulta em inflação via excesso de procura apenas se a oferta for inelástica. Ora, a estagnação do lado da oferta é indicativo de que a

remuneração do capital não é utilizada devidamente em investimento produtivo, balanceado e eficiente, pelo que aumentar esta componente da remuneração social (e, por consequência, diminuir a remuneração do trabalho) não necessariamente resolve o problema da oferta.

Em conclusão, os efeitos sinérgicos e colaterais do aumento do salário mínimo constituem um problema empírico muito difícil de medir com exactidão. Em parte isto acontece porque há tantos outros factores envolvidos na determinação do emprego, inflação e distribuição do rendimento que se torna extremamente difícil identificar a causa exacta de cada efeito. Portanto, não se pode argumentar à priori, e com base em pressupostos simplistas, que o efeito de uma medida isolada, como o aumento do salário mínimo, será um ou outro. É preciso verificar as condições específicas em que cada aumento acontece. Sobretudo, por causa das dificuldades de medição e da inexactidão dos resultados, é preciso tentar estabelecer o processo mais adequado possível de negociar a taxa salarial, tomando em conta as condições específicas de negociação e desenvolvimento, e monitorar o que vai acontecendo e as suas causas.

3 EXPERIÊNCIA DE FIXAÇÃO DE SALÁRIO⁴

3.1 Sistemas de determinação do salário mínimo

Os sistemas de determinação de salário mínimo diferem de país para país, em função das condições do mercado de trabalho e do nível de desenvolvimento do país e das regiões que o integram. Os sistemas, *per se*, não permitem determinar o salário mínimo; apenas indicam o mecanismo como este salário mínimo é estabelecido. Os sistemas mais utilizados, de acordo com a OIT, são cinco: (i) taxa única; (ii) salário mínimo regional; (iii) salário mínimo por ocupação ou por sector de actividade; (iv) salário mínimo juvenil e para adultos; (v) sistemas combinados de salário mínimo.

i. Sistema de taxa única nacional

Este sistema pressupõe o estabelecimento de um salário mínimo único nacional aplicado em todas as regiões e sectores da economia do país. É um sistema difícil de se estabelecer, dada à exigência de pesquisas profundas sobre as condições do mercado trabalho e da produção a nível nacional. Entretanto, é relativamente fácil de disseminar e monitorar por ser uma a única taxa aplicada em todo o país e em todos os sectores da economia. A utilização deste sistema pressupõe a existência de condições semelhantes de mão-de-obra, de níveis de desenvolvimento económico em todas regiões do país e desempenho dos vários sectores da economia.

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

Este sistema tende a ser aplicado para proteger grupos pequenos de trabalhadores em condições marginais, não afectando, grosso modo, o desempenho sectorial. É inadequado quando tem a intenção de proteger grandes quantidades de trabalhadores (em alguns sectores, mesmo a maioria), e quando pretende ligar o rendimento com a produtividade.

⁴ Esta secção baseia-se parcialmente em Guilaze (2002, 11-19)

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

ii. Sistema de salário mínimo regional

Com base neste sistema, o salário mínimo é fixado por regiões económicas, divididas segundo semelhanças nos níveis de desenvolvimento ou segundo a divisão político-administrativa. O princípio de estabelecimento deste sistema é similar ao de taxa única, mas aplicado a um nível regional. A prática deste sistema é recomendada quando as condições de mercado de trabalho e os níveis de desenvolvimento das regiões são diferentes.

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

O sistema é considerado simples quando a divisão do país se limita em províncias ou estados. Mas se o sistema for mais descentralizado, por exemplo, para o nível de municípios, torna-se complexo, podendo provocar sérios problemas da coerência e de monitoria.

A excessiva descentralização foi o principal problema do sistema original no México (1917-1962), onde o salário mínimo foi fixado em mais de 2,300 municípios. A disparidade entre os diferentes salários mínimos não estava estritamente relacionada com o desenvolvimento económico da área ou da realidade do mercado de trabalho local. Assim, em 1962, o México passou a utilizar o sistema regional baseado em zonas económicas.

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

iii. Sistema de salário mínimo por ocupação ou por sector

Este sistema pressupõe a determinação do salário mínimo por ocupação ou por sector de actividade. O sistema baseado no estabelecimento do salário mínimo segundo ocupações exige um esforço grande de coordenação. Outro constrangimento com este sistema, segundo as experiências da Costa Rica, é que com tempo a classificação das ocupações torna-se pouca apropriada para as novas ocupações que emergem no mercado, sendo recomendável definir menos categorias com títulos mais abrangentes. Em 1987, a Costa Rica possuía 520 diferentes taxas de salário mínimo para igual número de categorias. No ano seguinte, iniciou um processo de simplificação a partir da fusão de categorias similares em uma única mais abrangente, e cinco anos depois, a estrutura de salário mínimo tinha sido reduzida para 72 categorias (Shareed & Marinakis, 1999:3).

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

O objectivo principal do sistema por actividade é proteger os trabalhadores dos sectores produtivos que praticam salários baixos por razões de vulnerabilidade do mercado de trabalho e não por incapacidade de pagamento das empresas ou por fraco desempenho dos trabalhadores. Por outro lado, permite a protecção dos trabalhadores de sectores menos produtivos, garantindo-se um equilíbrio entre a remuneração mínima aceitável e as condições de rentabilidade das empresas.

iv. Sistema de salário mínimo juvenil e para adultos

O sistema consiste na determinação do salário segundo a estrutura etária. Em alguns países, os salários mínimos também são diferenciados por género. Os objectivos destes sistemas podem ser controversos. Por um lado, argumenta-se que pretendem incentivar o acesso de jovens e mulheres a postos de trabalho. Por outro, argumenta-se que tais sistemas descriminam para reduzir os custos salariais com base na exploração da vulnerabilidade social e económica das camadas jovens e das mulheres.

v. Sistemas combinados de salário mínimo

Os sistemas de salário mínimo não são exclusivos entre si. Muitas vezes os países combinam diferentes abordagens, particularmente os sistema por região e por sector ou ocupação. Por exemplo, o México tem um salário mínimo regional ao mesmo tempo em que utiliza salários mínimos ocupacionais. No Japão, o sistema de salário mínimo por indústria coexiste com o sistema de salário mínimo por região.

3.2 Critérios de determinação do salário mínimo

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

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

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

i. Critério das necessidades dos trabalhadores

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

necessidades recomenda-se que tenha em conta o nível geral de salários, o custo de vida e as suas flutuações.

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

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

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

O cabaz mínimo difere de acordo com o custo de vida e o estágio de desenvolvimento. Em muitos países, os organismos encarregues de fixar o salário mínimo determinam uma cesta mínima de bens e serviços que satisfaça os trabalhadores e as suas famílias, com base em resultados de pesquisas junto do grupo alvo ou a partir de recomendações de organizações internacionais (como a Organização Mundial da Saúde – OMS) sobre o nível de calorias.

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

Em Portugal, o cabaz foi fixado para uma família de quatro pessoas, dos quais duas são trabalhadores sem formação, com base nas calorias mínimas exigidas para a sobrevivência de um trabalhador. Assim, o consumo diário de calorias foi estimado em 2,850 por pessoa, tendo sido incluídos somente os bens alimentares essenciais previamente seleccionados, limitando o

montante das despesas correspondentes a vestuário, recreação e cultura. As quantidades de calorias não foram estabelecidas a partir de uma pesquisa, mas sim de uma forma mais ou menos arbitrária.⁵

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

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

Estes dados podem ser compilados a partir de inquéritos ao rendimento e despesa dos agregados familiares, que podem constituir uma rica fonte de informação socio-económica para avaliar as condições e o nível de vida das famílias, permitindo assim a determinação das necessidades essenciais para uma vida condigna.

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

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

ii. Critério da capacidade de pagamento das empresas

⁵ Segundo o Ministério Português de Trabalho e Segurança Social (1997:4)

A utilização da capacidade de pagamento das empresas como critério de fixação do salário mínimo explica-se pela preocupação de se estabelecer um nível salarial compatível com as possibilidades das empresas e prever as respectivas repercussões sobre o conjunto da economia. Neste critério, parte-se do pressuposto que a empresa só pode pagar aquilo que está dentro das suas capacidades, e não o que seria ideal para a sobrevivência dos trabalhadores.

Entende-se ser difícil a avaliação quantitativa da “capacidade de pagamento das empresas”. Contudo, na sua determinação, os seguintes elementos deverão ser considerados:

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

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

No Japão, a determinação do salário mínimo tem em conta, entre outros critérios, a capacidade de pagamento das empresas. Para efeito, realiza-se uma pesquisa a nível nacional nas pequenas empresas onde se concentra a maioria dos trabalhadores que auferem o salário mínimo. Esta pesquisa envolve três grupos: (i) empresas com menos de 30 trabalhadores nos sectores de agricultura e indústria, (ii) empresas com menos de 30 trabalhadores nos sectores de serviço; e (iii) empresas com menos de 100 trabalhadores. Os resultados da pesquisa mostram o impacto da introdução do salário mínimo nos resultados operacionais das empresas (Suzuki,1995:4).

Três situações podem ocorrer no processo de fixação do salário mínimo com base na capacidade de pagamento das empresas determinada a partir da avaliação da sua rentabilidade:

- *Fixação do salário compatível com as possibilidades das empresas de maior rentabilidade.*
Esta opção poderá conduzir à falência das empresas de menor rentabilidade, quando

obrigadas a pagar salários ao nível das empresas rentáveis. Por outro lado, a adopção desta opção teria consequências negativas no emprego uma vez que para as empresas não poderão suportar os novos salários e optarão pelo despedimento da força de trabalho, procurando manter a estrutura de custos com força de trabalho. No entanto, isto pode ter outros resultados, como estimular as empresas menos rentáveis a adoptarem melhores métodos de trabalho e seguirem o exemplo das mais rentáveis, sobretudo se houver restrições tecnológicas e de escala mínimas que impeçam a perfeita flexibilidade na redução da força de trabalho;

- *Fixação do salário compatível com a possibilidade das empresas de menor rentabilidade.* Com esta opção, gera-se uma situação em que as empresas mais prósperas não se preocupem com a elevação do nível de salários, apesar de possuírem capacidades para o efeito, dado que passarão a pagar em consonância com as empresas menos produtivas, especialmente se as empresas menos produtivas forem dominantes na economia. Por outro lado, as empresas mais produtivas tendem a possuir uma força de trabalho mais qualificada, estável e produtiva, pelo que também têm interesse em investir nessa força de trabalho, mantê-la e desenvolvê-la. É, pois, bem possível que as empresas mais produtivas paguem salários bem acima do mínimo.
- *Adopção de uma solução intermédia* em que se incorre num dos dois inconvenientes anteriores.

Destas três opções, recomenda-se a adopção da segunda que atende as empresas de menor capacidade pelo receio de provocar falência das empresas marginais. Este receio resulta da constatação de existência de um número cada vez maior de empresas que não têm conseguido honrar o pagamento de salários aos seus trabalhadores, em tempo útil, e acumulando dívidas enormes com salários em atraso (Idem:9). Por outro lado, as empresas mais produtivas tendem a pagar salários mais altos, negociados colectivamente ao nível empresarial. Como o salário mínimo se destina a proteger grupos mais desfavorecidos de trabalhadores, os mais bem pagos não são o alvo principal da política de salário mínimo.

iii. Critérios de salários e rendimentos de outros sectores de economia

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

Com efeito, o confronto entre os níveis salariais mínimos a propor e os que estão efectivamente a ser pagos nos diferentes sectores de actividade poderá permitir por termo às hesitações que por vezes resultam da tentativa de avaliação das necessidades dos trabalhadores ou da capacidade de pagamento, não obstante se ter informações de algumas empresas que pagam acima do salário mínimo fixado centralmente (Ibidem:10).

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

Para efeito, é preciso obter informação sobre os salários pagos às várias categorias de trabalhadores, subdivididas em sectores ou regiões.

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

iv. Critério das exigências do desenvolvimento económico

Este critério revela que não é possível fixar salário mínimo sem se ter em conta o contexto económico e social em geral, nomeadamente, a situação do emprego, crescimento económico e outros indicadores de natureza macro-económica.

Na análise da exigência de desenvolvimento económico, são normalmente incluídos os seguintes indicadores que permitem avaliar o desempenho da economia:

- PIB *per capita*;
- Proporção da contribuição dos diversos sectores no PIB;
- Desempenho dos diversos sectores da economia;
- Taxa de desemprego;
- Percentagem das pessoas empregues nos diferentes sectores da economia;

- Produtividade do factor trabalho (Pember & Dupré, 1997:5).

Com este critério, pretende-se analisar as vantagens resultantes da fixação de salários, em confronto com os custos que estes mesmos salários podem impor em determinados sectores de actividade ou no conjunto da economia.

Portanto, este critério revela que só se poder optar, definitivamente, por um determinado salário, depois de se preverem as consequências de ordem económica e social resultantes da adopção desse salário. Assim, este critério por si só não determina a taxa de salário, mas sim permite validar ou não o salário mínimo determinado através de outros critérios acima descritos.

3.3 Critérios de reajustamento do salário mínimo⁶

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

É recomendável que o reajustamento do salário mínimo seja feito em função das variações de custo de vida, afim de assegurar a manutenção do poder de compra, e em função dos ganhos de produtividade e das possibilidades das empresas e dos diferentes sectores da economia. Os critérios utilizados para o reajustamento baseiam-se em três indicadores:

- Inflação,
- Produtividade do factor trabalho,
- Salários médios

⁶ Esta secção baseia-se parcialmente em Shaheed & Marinakis (1999: 9-13)

i. Reajustamento com base na inflação

A referência mais comum para o ajustamento do salário mínimo é a inflação, medida através do Índice de Preço no Consumidor (IPC). A lógica é que este indicador providencia informação importante sobre a evolução do poder de compra dos rendimentos dos trabalhadores.

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

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

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

Adoptando esta referência, está-se tomando em consideração os interesses dos trabalhadores. Desta feita, a exclusiva concentração neste critério, ignorando os demais, pode gerar dificuldade de reajustamento do salário mínimo que reflecta a capacidade de pagamento das empresas.

Por outro lado, as elevações nos preços não se manifestam de forma idêntica em todos os produtos. A prática tem demonstrado que os bens de consumo básico aumentam quase sempre mais rapidamente que os restantes produtos incluídos no índice de preços no consumidor. Deste modo, só um índice de custo de vida onde figurem devidamente ponderados os preços dos bens e serviços, habitualmente consumidos pela população alvo, pode constituir um indicador válido de ordem de grandeza dos aumentos a introduzir nas actualizações salariais.

Assim, sugere-se o estabelecimento do IPC que respeita o cabaz dos trabalhadores que auferem o salário mínimo.

ii. Reajustamento com base nos salários médios

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

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

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

Contudo, o desenvolvimento da economia e das empresas e indústrias pode modificar este rácio na medida em que as qualificações e produtividade dos trabalhadores aumentem, e menos e menos trabalhadores permaneçam na categoria de salário mínimo.

iii. Reajustamento com base na produtividade

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

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

No entanto, na perspectiva dos sindicatos, a compensação pela produtividade deve ser acompanhada pela reposição do poder de compra. Assim, em alguns países o salário mínimo é ajustado com base num factor que combina o crescimento da produtividade e a taxa de inflação.

Contudo, é necessário ter em atenção que a produtividade do trabalho depende não apenas do trabalhador mas também de outros factores, incluindo a vontade e a capacidade dos gestores. As condições e as relações de trabalho também influenciam positiva ou negativamente o desempenho dos trabalhadores.

De imediato, duas questões se colocam: como medir a produtividade do trabalho, e quem o faz, de modo que todos possam ter uma base objectiva de negociação do salário mínimo. A terceira questão é quem e o que é que determina a produtividade do trabalho, dado que o empenho dos trabalhadores é apenas parte da resposta. Será justo que os salários não aumentem por, por exemplo, o gestor da empresa ser incompetente, os bancos gananciosos, ou a infra-estrutura deficiente?

Manter a pressão da negociação parece ser um mecanismo útil para forçar todos, empregados, empregadores e gestores, a melhorarem o seu desempenho.

3.4 Mecanismos de actualização do salário mínimo

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

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

O mecanismo de indexação tem vantagem de ser simples e transparente, bem como de garantir, em qualquer momento, o poder de compra real do salário mínimo, o que é indispensável à satisfação das necessidades dos trabalhadores. Contudo, este sistema pode conduzir a perturbações económicas e sociais, particularmente relacionadas com o

feedback da inflação e as suas respectivas consequências (referir discussão sobre este tema feita anteriormente);

- Actualização do salário mínimo em intervalos de tempo regulares prefixados, por exemplo, semestrais ou anuais, de acordo com a evolução do custo de vida registado ao longo do período em referência. Este mecanismo é para muitos o mais recomendável, sobretudo quando a actualização do poder de compra do salário for antecipada sempre que o índice de custo de vida ou inflação ultrapasse um certo valor relativamente ao momento da última actualização;
- Actualização dos salários mínimos de forma eventual, sempre que o Governo, os organismos encarregues de fixar o salário mínimo e os sindicatos julguem necessário. Pensa-se que a formulação deste mecanismo contém um certo grau de arbitrariedade e é pouco coerente com a necessidade imperiosa de manter o poder de compra real dos salários mínimos.

Para mais detalhes sobre o processo de fixação do salário mínimo em outros países vide o anexo 1.

4 SALÁRIO MÍNIMO EM MOÇAMBIQUE

4.1 Breve contextualização do salário mínimo

Em Dezembro de 1990, o governo introduziu, através do decreto 39/90, o princípio da negociação colectiva descentralizando desta forma o processo de fixação e reajustamento dos salários no país. Porém, dada a necessidade de proteger os trabalhadores com rendimentos baixos, o governo continuou a fixar o salário mínimo. De referir que antes da descentralização da fixação e reajustamento dos salários, cabia ao governo fixar todos os salários no âmbito do Decreto 7/80.

Com a criação da Comissão Consultiva do Trabalho (CCT), a fixação de salários mínimos passou a ser tripartido, ou seja envolvendo governo, sindicatos e empregadores. Anualmente o governo fixa dois salários mínimos sendo um para os trabalhadores agro-pecuários o outro para trabalhadores industriais, de serviços e outros sectores de actividade⁷. Na prática, a diferenciação do salário mínimo tem a ver com a categoria na medida em que por exemplo, um trabalhador de uma empresa operando no sector agrícola que exercendo funções administrativas recebe o salário mínimo do operário ou empregado. Com excepção da variação por categoria, os salários mínimos não são diferenciados por qualquer outro critério.

4.2 Definição do salário mínimo

O salário mínimo é definido como sendo o limite abaixo do qual nenhum empregador⁸ não está legalmente permitido a pagar aos seus empregados. Na maioria dos casos, a determinação do salário mínimo toma em conta dois aspectos importantes nomeadamente a definição/composição e o tempo/período de referência.

A composição, como o próprio nome claramente deixa transparecer, tem a ver com os elementos que contam para determinação do salário mínimo. Tais elementos incluem a remuneração base, os pagamentos variáveis baseados na produtividade, desempenho, bónus,

⁷ Em muitos casos a palavra industria ou industrial (conforme os casos) será usada para substituir a frase "indústria, serviços e outros sectores".

gratificações, as compensações pelo trabalho para além dos requisitos normais (ex: horas extras), os suplementos, as ajudas e benefícios (incluindo em espécie).

Uma comparação entre a remuneração total e remuneração base (Anexo 2) com base na informação da DNPET, revela que em média há pagamento de benefícios diversos na ordem de 6% do salário base. O sector financeiro é que pagos mais benefícios (27%), seguido do sector de electricidade, gás e água. Não há evidências de pagamento de benefícios nos sectores da educação, saúde, pescas, indústrias extractivas, organismos internacionais e agricultura. De uma forma geral, o peso dos benefícios aumentam com o tamanho das empresas embora haja algumas excepções. Também se pode constatar que na maioria dos casos não há lugar ao pagamento de benefícios em sectores/empresas em que o salário médio é relativamente baixo, o que reforça a ideia de que trabalhadores das faixas salariais mais baixas não ganham mais nada para além do seu salário base.

Em termos da natureza dos benefícios, o IAF 2002/2003 identifica as receitas em espécie em forma de alimentação, alojamento e transporte como os benefícios que integram das receitas dos agregados familiares, mas cujo peso nas receitas total é insignificante (é mais elevado nas zonas urbanas em relação às zonas rurais). O nosso inquérito identificou o subsídio de transporte como sendo o mais comum entre as empresas.

O salário mínimo em Moçambique corresponde ao salário base, ou seja o valor mensal pago ao trabalhador em incluir outros benefícios. O salário é normalmente pago apenas em forma de dinheiro embora a lei permita que uma parte do valor (até 25%) possa ser pago em espécie, desde que os artigos sejam do interesse do trabalhador e assim esteja acordado.

O tempo de referência para a aplicação do salário mínimo é o mês tal como referido nos Despachos Ministeriais que fixam salários mínimos mensais. O artigo 53, alínea c) da Lei de Trabalho, refere que a remuneração deve ser paga em períodos certos de uma semana, de uma quinzena ou de um mês, consoante o estabelecido no contracto individual de trabalho ou em instrumentos de regulamentação colectiva. Para períodos inferiores a um mês, subentende-se que o salário mínimo deve ser proporcional ao tempo despendido efectivamente no trabalho (de acordo com artigo 55 número 1 da Lei de Trabalho). Porém, tem havido diferenças entre as empresas no cálculo do salário mínimo diário para trabalhadores sazonais e eventuais. De

acordo com Law et al (2000:12) "algumas empresas calculam a taxa diária como o salário mínimo mensal dividido por 24 dias; outras, divididas por 30 dias".

4.3 Racionalidade da política do salário em Moçambique

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

Os sindicatos acreditam que na ausência do salário mínimo, os trabalhadores seriam pagos salários de miséria. Um entrevistado, representando um sindicato, disse acreditar que nas actuais condições do mercado de trabalho em Moçambique caracterizado por poucas oportunidades de emprego e alta taxa de desemprego, na ausência do salário mínimo, "chegar-se-ia ao cúmulo em que os trabalhadores serão pagos só em alimentos/refeições diárias". Actualmente esta prática é comum nas zonas rurais, mesmo em unidades económicas formais. Doadores até promovem esta prática, com os projectos de comida pelo trabalho, por exemplo em obras de construção.

4.4 O aparato institucional da fixação do salário mínimo

Como referimos no primeiro parágrafo desta secção, a negociação do salário mínima é feita através de um mecanismo tripartido ao nível da CCT, criada pelo decreto 7/94 de 9 de Março. São partes integrantes da CCT os representantes do governo, sindicatos e empregadores. A CCT é presidida pelo ministro do trabalho em exercício. Embora a negociação do salário mínimo

constituía a atribuição da CCT que mais atrai as atenções do público e da imprensa, ela possui outras atribuições (artigo 2 do decreto 7/94) nomeadamente:

- i) apreciar e pronunciar-se sobre as políticas de reestruturação e de desenvolvimento económico e social, bem como sobre as medidas tendentes à sua implementação, através de emissão de pareceres que lhes sejam solicitados e submissão ao governo de propostas e recomendações da sua própria iniciativa para o normal funcionamento da economia e o desenvolvimento harmonioso das relações laborais;
- ii) Promover o concurso das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores para a definição, nomeadamente das políticas e preços, emprego e formação profissional, de higiene e segurança no trabalho, protecção e segurança social;
- iii) Apreciar e pronunciar-se sobre relatórios e informações relacionados com os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho;
- iv) Assegurar a representação tripartida do país na Conferencia Internacional do Trabalho, nas reuniões da Comissão do Trabalho da Organização da Unidade Africana e em outras reuniões relacionadas com as atribuições da comissão.

Como representantes do governo, para além do Ministério do Trabalho, participam os ministérios de tutela das principais áreas de actividade económica nomeadamente, Plano e Finanças, Indústria e Comércio, Energia e Recursos Minerais, Transportes e Comunicações, Agricultura e Desenvolvimento Rural e Obras Públicas e Habitação. O governo, embora seja o maior empregador individual, participa como moderador, assegurando o curso normal do diálogo. A OTM – Central Sindical representa os sindicatos a si filiados enquanto que a Confederação dos Sindicatos Livres e Independentes de Moçambique (CONSILMO) representa os sindicatos não filiados à OTM – CS. Os empregadores são representados pela Confederação das Associações Económicas (CTA). Existem igualmente as subcomissões especializadas a quem compete fazer estudos sobre vários aspectos da vida socio-económica em especial elaborar estratégias, planos, estudos e pareceres sobre assuntos específicos relevantes para CCT (por exemplo, a subcomissão de assuntos económicos, dentre outras tarefas, emite um parecer técnico sobre o relatório de desempenho económico).

Em relação ao salário mínimo, o papel da CCT é discutir e apresentar propostas o Conselho de Ministros a quem cabe tomar a decisão final. Porém, nem sempre as propostas apresentadas ao Conselho de Ministros são consensuais como ilustrado no quadro 14.

4.5 O processo de reajustamento do salário mínimo

Como resultado das baixas taxas de inflação que se tem vindo a registar desde o ano de 1996, o salário mínimo tem vindo a ser reajustado uma vez por ano. Os meses da entrada em vigor variaram ao longo do tempo mas nos últimos anos, o salário mínimo revisto entra em vigor retroactivamente no mês de Abril. As negociações têm lugar no primeiro trimestre de cada ano podendo prolongar-se até ao segundo trimestre caso haja muitas divergências entre os parceiros sociais.

O processo de negociação começa com a apresentação do relatório do governo sobre o desempenho económico no ano findo com especial ênfase na taxa de crescimento do PIB e inflação anual, dois indicadores chaves na determinação da taxa de reajustamento do salário mínimo. A seguir à apresentação do desempenho económico, os sindicatos e empregadores apresentam as suas preocupações em relação ao relatório do governo. Tendencialmente, os comentários dos empregadores enfatizam ou introduzem elementos que podem justificar uma taxa de reajustamento baixa enquanto que os sindicatos fazem o contrário. Ouvidos os comentários dos empregadores e sindicatos, o governo volta a esclarecer as questões levantadas.

A seguir, os sindicatos e empregadores apresentam as suas propostas de taxas para o reajustamento do salário mínimo. Normalmente as propostas são muito divergentes sendo necessária a negociação para aproximá-las terminando, na maioria dos casos, em impasses que culminam com a interrupção das negociações. Depois de reflexões individuais e consultas aos afiliados por parte dos empregadores e sindicatos, as negociações são retomadas. Porém há vezes que as divergências persistem, e no caso específico da VII sessão de 2002, os sindicatos tiveram que reunir-se com os empregadores para concertar posições. Da concertação resultou um consenso que superou de longe as expectativas do governo⁹.

⁹ De acordo com as entrevistas com a CTA e sindicatos.

Como já foi referido, havendo consenso entre empregadores e sindicatos sobre a taxa de reajustamento, a proposta é submetida ao Conselho de Ministros para aprovação. Não havendo, o Conselho de Ministros decide com base nas duas propostas apresentadas. Finalmente, o governo, através de Diplomas Ministeriais conjuntamente assinados pelos Ministros de Plano e Finanças e de Trabalho, fixa os salários mínimos a vigorar a partir de uma determinada data (nos últimos anos 1 de Abril).

4.6 A prática e cobertura do salário mínimo

Neste caso, a prática do salário mínimo tem a ver com nível do cumprimento da legislação pelos empregadores. Embora não exista informação estatística a este respeito, o sentimento do Ministério do Trabalho é de que as empresas localizadas nas cidades (sobretudo na cidade de Maputo) cumprem com a legislação do salário mínimo. Todavia, a situação é um pouco diferente nas zonas rurais e em sectores como a agricultura. O quadro 7 na secção II, que mostra a distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por intervalos de remuneração, mostra que apenas 1.6% trabalhadores ganhavam menos de 449.999, meticais podendo ser trabalhadores do sector agro-pecuário uma vez que o respectivo salário mínimo em Março de 2000 era de 307.750 meticais. O inquérito por nós levado a cabo, não registou salários abaixo do mínimo estabelecido¹⁰. É claro, que sendo informações fornecidas pelos empregadores e para fins oficiais, o risco de viciação é maior.

Outras conclusões do inquérito em relação à prática do salário mínimo são¹¹:

- i) Do total de trabalhadores empregues pelas empresas inquiridas, apenas quatro ganham salários entre o salário mínimo da indústria e da agricultura, 10% ganham salários até 20% acima do salário mínimo da indústria (ou seja, 1.180.000 meticais) e os restantes 90% ganham acima de 1.180.000 meticais. Porém, existe um exemplo interessante sobre a prática e predominância de trabalhadores que ganham o salário mínimo (caixa 1 – o caso da empresa XXL);

¹⁰ É importante notar que existe quatro anos de diferença entre os dados do DNPET e inquérito por nós realizado o que pode explicar diferenças entre salários em termos absolutos. Pode ser que algumas diferenças estejam relacionadas com a falta de representatividade do nosso inquérito pelo facto de a amostra ser pequena.

¹¹ Os dados da empresa XXL não foram considerados para fins de cálculos para evitar distorções.

- ii) O salário médio geral é de 1.6 milhões de meticaís;
- iii) Conclui-se igualmente que o salário médio ao nível das pequenas e médias empresas (até 100 trabalhadores) é de 1,1 milhões de meticaís contra 1.3 milhões ao nível das grandes empresas;
- iv) Não encontramos evidência de diferenciação de salários por regiões por parte das empresas que operam em mais de uma região;
- v) Regra geral, os que ganham salário mínimo são trabalhadores não qualificados que trabalham em regime de eventuais (exemplo no sector do açúcar). Nasir et al (2003) no seu estudo sobre o ambiente de negócios e desempenho da indústria transformadora em Moçambique, chegou igualmente a esta conclusão com relação às remunerações: trabalhadores não qualificados ganhavam em media o salário mais baixo equivalente a 43,7 dólares contra 65,3 dólares dos trabalhadores qualificados e 188 para os técnicos.

De uma forma geral acredita-se que muitos trabalhadores ganham em volta do salário mínimo. O relatório do IAF (2000/03, p. 50) revela que a receita mensal em dinheiro do trabalho é, em média, 425.412 meticaís para todo país, sendo 1.136.354 meticaís nas zonas urbanas e 123.096 meticaís nas zonas rurais, o que mostra que a escala nacional (com o emprego informal também tomado em conta) e especificamente nas zonas rurais, o nível de remuneração do trabalho está abaixo dos actuais salários mínimos nacionais. O mesmo já não sucede em relação às zonas urbanas.

A distribuição dos trabalhadores por intervalos salariais (quadro 7 da secção II) a qual mostra que 1,6% dos trabalhadores ganhavam abaixo do salário mínimo da indústria e serviços (e que podiam estar a ganhar o salário mínimo agro-pecuário), 24.8% ganhavam exactamente o salário mínimo da indústria, serviços e outros sectores e 13% tinham salários superiores ao mínimo da indústria e serviços em não mais de 11%, dá credibilidade a ideia de que muitos trabalhadores no país ganham a volta do mínimo. Contrariamente, o inquérito levado a cabo no âmbito deste trabalho mostra que a maior parte dos trabalhadores (90%) está em escalas salariais 20% acima do salário mínimo da indústria e serviços.

A concentração dos trabalhadores em volta do salário mínimo mostra a relevância da política de fixação do salário mínimo na medida em que leva a pensar no que seria a situação dos trabalhadores não qualificados na ausência deste, tomando em conta o poder de compra que o mesmo efectivamente representa. Mas também chama atenção para a necessidade de se analisar cuidadosamente o seu impacto, sobretudo em empresas ou sectores em que os custos com os trabalhadores que ganham o mínimo são significativos em relação aos custos totais com a força de trabalho (mas é preciso ter sempre em mente que a remuneração do trabalho não é o único elemento de custo, pelo que pode acontecer que a proporção de trabalhadores com salário mínimo seja alta, mas que o peso do fundo de salários e outros benefícios nos custos das empresas seja baixo).

CAIXA 1.

O caso da empresa XXL no sector do açúcar

Empresa XXL: Salários mensais em meticalisa vigorar de 1 de Abril de 2003 a 31 de Março de 2004

Categoria	Nº de trabalhadores	% de aumento	Salário base resultante (actual)	Custo salarial	Trabalhadores por categoria (%)	Custo salarial por categoria (%)
1	3	18,0	7.461.951	22.385.853	0,1	0,5
2	3	18,0	6.293.749	18.881.247	0,1	0,4
3	12	18,2	5.763.799	69.165.588	0,3	1,5
4	0	18,5	5.312.196	-	0,0	0,0
5	12	19,0	4.887.325	58.647.900	0,3	1,3
6	27	19,0	4.394.500	118.651.500	0,6	2,6
7	9	19,0	3.917.735	35.259.615	0,2	0,8
8	14	19,1	3.389.586	47.454.204	0,3	1,0
9	18	19,1	2.928.669	52.716.042	0,4	1,1
10	9	19,2	2.524.656	22.721.904	0,2	0,5
11	56	19,2	2.094.344	117.283.264	1,2	2,5
12	112	19,2	1.778.464	199.187.968	2,4	4,3
13	73	19,5	1.567.840	114.452.320	1,6	2,5
14	82	20,0	1.423.200	116.702.400	1,8	2,5
15	79	20,0	1.299.600	102.668.400	1,7	2,2
16	150	20,0	1.197.600	179.640.000	3,2	3,9
17	13	20,1	1.140.950	14.832.350	0,3	0,3
18	108	20,1	1.067.689	115.310.412	2,3	2,5
19	39	20,2	1.038.528	40.502.592	0,8	0,9
20	131	20,2	1.014.488	132.897.928	2,8	2,9
21	483	20,2	1.006.074	485.933.742	10,4	10,5
22	307	20,2	1.000.150	307.046.050	6,6	6,7
23	218	20,5	991.715	216.193.870	4,7	4,7
24	401	21,1	987.000	395.787.000	8,6	8,6
25	2305	24,0	708.000	1.631.940.000	49,4	35,4
Total	4664	-	65.189.808	4.616.262.149	100	100

A empresa XXL opera no sector da agricultura e usa mão-de-obra intensiva. Trata-se de um exemplo da prática do salário mínimo na agricultura. Como se pode ver na tabela, a XXL emprega um total de 4.664 trabalhadores distribuídos em 25 categorias. Fazem parte das últimas categorias, trabalhadores não qualificados que intervêm directamente na produção. 49.4% dos seus trabalhadores ganham praticamente o actual salário mínimo agro-pecuário e 8.6 estão muitíssimo próximo do salário mínimo industrial e serviços. Outras categorias imediatamente acima ganham em volta do salário mínimo industrial. O peso nos custos salariais com salários dos trabalhadores que praticamente ganham os salários mínimos em vigor, é muito significativa (44%) embora haja dúvidas em relação aos salários das categorias superiores.

A XXL é também um exemplo do reajustamento dos salários a taxas progressivamente mais baixas (apresentado no ponto 9 mais adiante). O quadro mostra que aquando do reajustamento (em 2003) dos salários mínimos agro-pecuário e da indústria e serviços em 25 e 21% respectivamente, o salário dos trabalhadores agrícolas (categoria 25) foi reajustado em 24% (porque a XXL já pagava cerca de 10 contos acima do mínimo) e dos industriais em 21%. As restantes categorias foram reajustadas a taxas

decrecentes que variam entre 18 a 20.5%. (Fonte: SINTIA – Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Açucareira)

4.7 Salário mínimo vs. outros salários na economia

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

Normalmente estabelece-se uma relação entre o salário mínimo e o salário médio (conhecida por *Keitz index*). Em muitos países europeus este índice está entre 50 e 70% enquanto que nos Estados Unidos da América é de apenas 33% (Dolado et al, 1996). O quadro 12 mostra o valor dos salários mínimos em 2000 como percentagem dos salários médios sectoriais referentes a Março do mesmo ano. Para calcular o rácio do sector da agricultura foi usado o salário mínimo da agricultura (307.750 meticaís) enquanto que para os outros sectores foi usado o salário mínimo da indústria, serviços e outros sectores (450.000 meticaís). O salário mínimo agropecuário é 29% do salário médio geral enquanto que o salário industrial é 42%. Em termos sectoriais, o rácio é mais elevado no sector de alojamento e restauração (83%)¹² o que quer dizer que o salário mínimo ora em vigor era muito próximo do salário médio e que um aumento significativo elevaria o salário mínimo para muito mais próximo ou acima do salário médio, abarcando cada vez mais trabalhadores e por essa via aumentando custos. Por outro lado, porque o salário médio dá uma indicação da capacidade de pagar de um determinado sector (sem ignorar o nível de oferta), um rácio elevado significa que o salário mínimo está muito próximo da capacidade limite ou desejável de pagar. Porém, tão pouco um salário mínimo próximo do médio é sinónimo de um poder de compra elevado (porque neste caso o médio em si é baixo).

¹² Na realidade os ganhos dos trabalhadores do sector de hotelaria e restauração (principalmente serventes de mesa) são efectivamente elevados por causa de gorjetas e da alimentação na maioria dos casos providenciada pelo empregador.

Quadro 12: Rácio entre salários mínimos e remuneração média total (Março 2000)

Sectores	Total	Salário mínimo / Remuneração total média
Total	1.065.862	
Agricultura, Produção Animal, Caça e Sivicultura	740.897	42
Pescas	705.382	64
Indústrias extractivas	840.083	54
Indústrias Transformadoras	770.855	58
Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Águas	1.517.238	30
Construção	926.437	49
Comércio a grosso e retalho; reparação de veículos automóveis; Motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	948.882	47
Alojamento e Restauração	540.273	83
Transportes, Armazenagem e Comunicações	1.346.164	33
Actividades Financeiras	4.100.839	11
Actividades imobiliárias, alugueres e servios prestados às empresas	1.068.091	42
Educação	1.098.696	41
Saúde e Acção Social	1.658.805	27
Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	2.175.824	21
Organismos internacionais e outras estrangeiras	2.551.919	18

Fonte: Cálculos dos autores com base nos dados da DNPET, 2004.

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

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

Embora não existam parâmetros definidos para julgar o nível do salário mínimo fica a ideia de que, no geral, pelo menos os mínimos de 2000 não era tão elevado para levantar preocupações sobre a capacidade de pagar e emprego. Embora saibamos como é que os salários mínimos evoluíram desde então, não sabemos qual é que foi o comportamento dos salários médios¹³. Mesmo que a situação de 2000 se tenha mantido, não significa que o salário mínimo tenha que ser aumentado para uma percentagem do salário médio acima da que prevalecia em 2000, aliás, a OCDE (1994) recomenda: “se se julgar desejável manter um salário mínimo legislado como parte das políticas de redução da pobreza, há que considerar a minimização dos seu impacto negativo sobre o emprego através da indexação aos preços (inflação) e nos não aos rendimentos médios...”

4.8 A determinação e reajustamento do salário mínimo

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

Quadro 13: Cabaz Alimentar Básico para seis pessoas, 1987	
Produtos	Quantidade/Kg por mês
1. Arroz	12
2. Açúcar	6
3. Farinha de milho	12
4. Óleo alimentar	6
5. Sabão	3
6. Peixe	6
7. Pão (unidades)	45

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

¹³ Estima-se que um aumento do salário mínimo em 10% provoca uma variação do salário médio em cerca de 3% (Dolado e tal, (1996)).

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

Até 2002, não existia nenhuma fórmula para o reajustamento do salário mínimo. Os parceiros sociais apenas procuravam negociar um salário que balançasse (embora sem nenhuma demonstração analítica) a necessidade de assegurar um padrão de vida mínimo do trabalhador e sua família com a manutenção do crescimento económico e do emprego através da minimização do impacto do salário mínimo sobre as empresas. O elemento chave usado na determinação da proposta dos sindicatos é a variação do custo de vida medido pela variação do custo do cabaz de bens para uma família de 5 pessoas (actual média nacional com base no senso de 1997) procurando compensar o seu valor real. Porém, na maioria dos casos, a proposta estava para além da taxa de inflação. A título de exemplo, em 1996 os sindicatos propuseram um reajustamento de 60%¹⁴ como forma de recuperar o poder de compra perdido embora as taxas de inflação acumulada e média tivessem se situado abaixo dos 60% propostos (57% e 53,1% respectivamente). Havia claramente um desejo de obter um ganho real. Na realidade, o que os sindicatos fazem é lançar uma proposta alta cientes de que farão concessões graduais durante o processo negocial. Por sua vez, os empregadores apresentam propostas baixas cientes de que terão que fazer concessões no sentido ascendente, chamando atenção para o facto de a maior parte das empresas (sobretudo do ramo agro-pecuário) estarem em situação económica débil e por isso não podendo suportar os aumentos salariais propostos pelos sindicatos.

O quadro 14 abaixo mostra as taxas iniciais propostas pelos sindicatos e empregadores durante as várias sessões da CCT desde o ano de 1996 a 2003 bem como as taxas efectivamente fixadas pelo Conselho de Ministros.

¹⁴ Actas das reuniões do CCT, 1994 – 1999.

Quadro 14: Taxas propostas por sindicatos, empregadores e fixadas pelo Conselho de Ministros para o reajustamento do salário mínimo da indústria e serviços.

Ano	Proposta dos sindicatos	Proposta dos empregadores	Proposta comum para o Conselho de Ministros	Taxa fixada pelo Conselho de Ministros
Agosto 1995	NE	NE	38%	38%
1996	60% e depois 30%	20% e depois 22,5%	Não houve: 22,5% empregadores e 30% sindicatos	24%
1997	Concertação prévia entre empregadores e sindicatos		15%	15%
1998	33% e depois 17,4%	7% e depois 12,8%	Não houve: 12,8% empregadores e 17,4% sindicatos	13%
1999	41%	7,4% e depois 13,5%	Não houve: impasse, abandono das negociações pelos sindicatos com ameaça de greve geral	27%
2000	NE	NE	NE	26%
2001	NE	NE	NE	17%
2002	50% e depois 39%	9,1% e depois 13,4%	22%	22%
2003	Concertação prévia entre empregadores e sindicatos		17%	21%

Fonte: Várias actas do secretariado da CCT.

NE – não encontramos evidências.

Como se pode concluir através do quadro 14, existem diferenças muito grandes entre as propostas dos sindicatos e empregadores. Nota-se igualmente que em situações em que não houve uma taxa de consenso, o Conselho de Ministros decretou uma taxa muito mais próxima da proposta dos empregadores, o que reflecte a sua condição de empregador, sem contudo ignorar a racionalidade económica. É interessante igualmente notar que sempre que existe um consenso entre sindicatos e empregadores, o Conselho de Ministros decreta o aumento proposto agindo como mediador de facto. Mas o facto de não reconhecer explicitamente a sua

condição de empregador, colocou o governo numa situação embaraçosa aquando do aumento de 22% acordada entre os sindicatos e empregadores em 2002. É que tendo havido consenso entre as partes, o governo agindo como moderador, não teve mais nada a fazer para evitar um aumento a não ser que pudesse provar as implicações macroeconómicas indesejáveis daí resultantes. Tinha apenas que encontrar formas de gerir a situação com os seus funcionários uma vez que os reajustamentos do salário mínimo acordados entre empregadores e sindicatos do sector privado são extensivos à administração pública.

As divergências apresentadas no quadro 14 motivaram a introdução de parâmetros que pudessem nortear de forma objectiva o mecanismo de reajustamento do salário mínimo. Como resultado, os representantes do governo, sindicatos e empregadores reunidos na Iª Sessão Ordinária da CCT em 2002, acordaram a fórmula a utilizar no reajustamento do salário mínimo de 2002 em diante. A fórmula é a seguinte:

$$TR = [(1+t_1)(1+t_2) - 1] \pm \Delta X$$

onde:

TR – taxa de reajustamento

t1 – taxa de produtividade do trabalho

t2 – taxa de inflação média anual

ΔX – factor de negociação

Na prática, esta fórmula nunca chegou a funcionar pelo menos nas duas negociações a seguir à sua introdução. Para a determinação do taxa de reajustamento em 2002, ano em que esta fórmula foi acordada, optou-se pela soma aritmética das três variáveis, nomeadamente a taxa de inflação média anual (9,1%), 50% da taxa de crescimento PIB (13,9) em substituição da produtividade e a taxa de negociação (5,9%) tendo resultado uma taxa de 22%. Se a fórmula tivesse sido taxativamente aplicada, a taxa resultante seria de 22,6%. A soma aritmética foi mais uma vez usada na negociação de 2003. Após ter sido convencionado que 50% do PIB

corresponde à taxa de produtividade do trabalho, a polémica e subjectividade gira actualmente em volta do factor de negociação. As nossas críticas à fórmula são apresentadas na secção seguinte.

Portanto, actualmente o salário mínimo é reajustado com base na inflação, crescimento do PIB e do poder de negociação dos sindicatos e empregadores.

4.9 Mecanismo de reajustamento dos salários nas empresas

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

As empresas que possuem parte significativa dos seus trabalhadores nas escalas salariais do salário mínimo aumentam os salários mínimos e outros salários muito próximo do mínimo à taxa fixada pelo governo ou ligeiramente superior. Os restantes salários são reajustados a taxas progressivamente mais baixas. O exemplo desta prática é fornecido pela empresa XXL (caixa 1). Na impossibilidade de acompanhar os aumentos acordados no âmbito da CCT, o governo adoptou há dois anos atrás o mecanismo de reajustamento a taxas progressivamente mais baixas.

4.10 Evolução do salário mínimo

O quadro 15 abaixo mostra a evolução do salário mínimo desde 1987. A partir de 1991 deixou de haver uma diferenciação entre o salário do operário e do empregado passando a haver uma diferenciação entre a agro-pecuária e a indústria e serviços. Como referimos, em resultado da inflação moderada que o país começou a registar em 1996, os salários mínimos começaram a ser reajustados uma vez por ano, situação que prevalece até hoje. Embora muitas vezes, a taxa de reajustamento do salário mínimo agro-pecuário tenha sido superior às taxas de reajustamento dos salários mínimos do operário e empregado e posteriormente à taxa da indústria e serviços, a diferença absoluta continua significativa (282.331 meticais em 2003, ou seja 29% do salário mínimo da indústria e serviços contra 40% em 1987 e 33% em 1997). Nos

últimos cinco anos, a necessidade de diminuir o fosso entre o salário agro-pecuário e industrial tem vindo a ser explicitamente debatida tendo os reajustamentos neste período reflectido esse debate. Com efeito em 1999 a taxa de aumento do salário mínimo agro-pecuário foi 4% superior à do industrial; em 2001 3% em 2003 mais 4%.

Quadro 15: Evolução dos salários mínimos por categorias, 1987-2002

Entrada em Vigor	Salário Mínimo (em Meticaís)			Variação	
	Agro-pecuária	Operário	Empregado	Agro-pecuário	Operário
1 de Janeiro 1987	3.000	5.000	4.500		
1 Junho 1987	4.500	7.500	6.750	50%	50%
1 Abril 1988	9.000	12.800	12.000	100%	71%
1 Outubro 1988	12.000	17.000	16.000	33%	33%
1 Abril 1989	17.000	22.500	21.500	42%	32%
1 Janeiro 1990	19.700	26.100	25.100	16%	16%
1 Janeiro 1991	24.310	32.175	30.745	23%	23%
1 Dezembro 1991	30.000	40.000	40.000	23%	24%
1 Outubro 1992	44.100	58.800	58.800	47%	47%
1 Agosto 1993	53.000	70.600	70.600	20%	20%
1 Junho 1994	88.000	117.500	117.500	66%	66%
25 Fevereiro 1995	105.600	158.650	158.650	20%	35%
1 Outubro 1995	145.200	218.650	218.650	38%	38%
1 Julho 1996	181.000	271.126	271.126	25%	24%
1 Abril 1997	209.960	311.794	311.794	16%	15%
1 Abril 1998	230.873	353.886	353.886	10%	13%
1 Maio 1999	303.750	450.000	450.000	32%	27%
1 Julho 2000	382.725	568.980	568.980	26%	26%
1 de Abril 2001	459.270	665.707	665.707	20%	17%
1 de Abril 2002	560.309	812.163	812.163	22%	22%
1 de Abril 2003	700.386	982.717	812.163	25%	21%

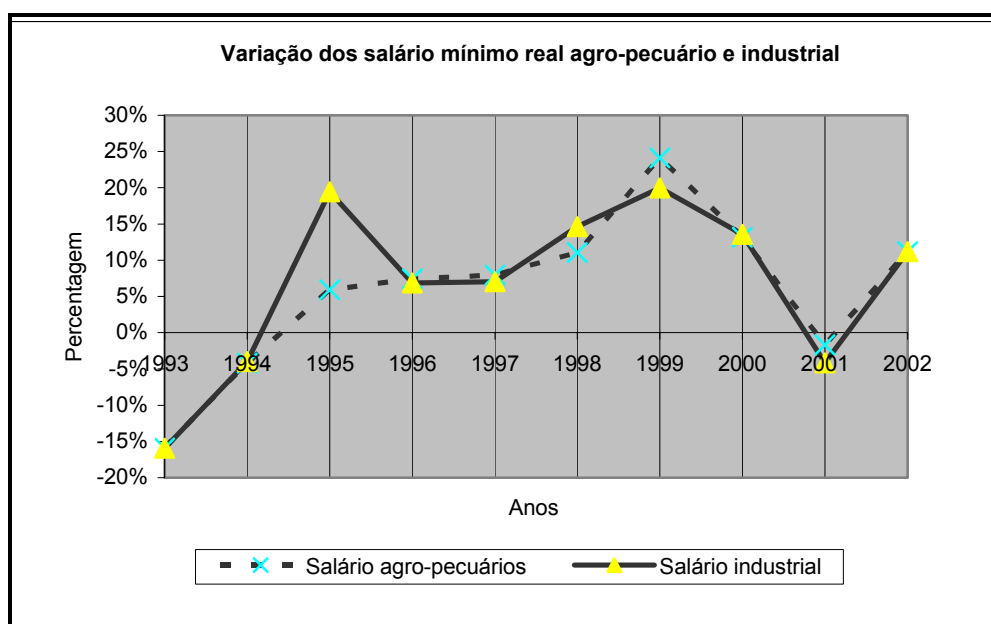
Fonte: Várias actas da CCT.

O gráfico 3 (abaixo) mostra que ambos os salários aumentaram em termos reais (1998=100) a partir de 1995 porque o salário mínimo começou a ser reajustado a taxas superiores à inflação. Com efeito, a partir de 1995, as duas linhas que representam a evolução dos salários reais estão acima de zero, embora em 2001, como resultado da subida acentuada da inflação como resultado das cheias de 2000, as duas linhas tenham caído abaixo de zero, reflectindo uma queda do salário real para um nível igual ao de 1994. O salário real aumentará mais depressa se a formula introduzida em 2002 for mantida, uma vez que a partida assegura a recuperação

do poder de compra perdido com a inflação, sendo que os adicionais 50% da taxa de crescimento económico e o factor negocial representam ganhos reais.

O gráfico 3 mostra igualmente que regra geral o salário real agro-pecuário tem vindo a crescer mais que o industrial dado que tem vindo a ser reajustado a taxas relativamente superiores. No período 1993-2003, o salário industrial aumentou em 118% enquanto que o agro-pecuário aumentou em 101%. Por outras palavras, os dois salários mínimos compravam em 2002, um cabaz de bens e serviços superior ao de 1993. Contudo, isto não significa que o salário mínimo satisfaça todas as necessidades básicas.

Gráfico 3: Variação do salário mínimo real agro-pecuário e industrial (1993-2002)



4.11 Possíveis impactos do salário mínimo

Neste ponto, vamos analisar os possíveis impactos da política do salário mínimo sobre o emprego, a pobreza e inflação. É importante reconhecer que não existem dados que permitam fazer uma análise quantificável do impacto do salário mínimo sobre as variáveis mencionadas. As nossas análises centrar-se-ão na discussão dos pressupostos e dos mecanismos de transmissão através dos quais a política do salário mínimo pode atingir o emprego, pobreza e inflação. Por exemplo, para quantificar o impacto da política do salário mínimo sobre o

emprego, seria necessário uma série longa de dados agregados ou desagregados (por sectores, empresa, etc) sobre o emprego cobrindo preferencialmente dois períodos (antes e depois da introdução do salário mínimo ou de reajustamentos muito significativos). Porém, é sabido que as estatísticas sobre o emprego/desemprego são das mais escassas. Independentemente da metodologia a adoptar, devido as transformações sócio-económicas que o país viveu nos últimos 15-18 anos seria difícil atribuir as variações no emprego à política do salário mínimo (por exemplo, até que ponto é que as privatizações são mais importantes na flutuação do emprego do que o salário mínimo?).

Mesmo havendo dados seria difícil medir com exactidão os efeitos sinérgicos e colaterais do aumento do salário mínimo sobre o emprego, inflação e pobreza devido a razões apresentadas na análise teórica.

4.11.1 Emprego

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

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

Quando se trata do aumento dos custos com a força de trabalho (salários), as empresas têm outras alternativas para absorção de custos que não seja necessariamente a diminuição da força de trabalho sobretudo porque tal está associado a custos (ex: indemnização). As alternativas incluem o aumento do preço dos produtos da empresa, a redução de benefícios, aumento da produtividade através da melhoria dos processos de produção, etc. É também

importante notar que porque a demanda pelo trabalho é derivada da demanda de bens e serviços produzidos pelas empresas, elas reduzem a força de trabalho mesmo em situações em que os salários se mantêm estáticos, desde que enfrentem problemas de mercado. Então, fica claro que o salário é apenas mais um dos vários factores que explicam a procura de trabalho e que a relação entre salário e produção é mais importante do que o nível salarial em si. Adicionalmente, e como referimos na revisão teórica, a negociação do salário implica explicita ou implicitamente a negociação das restantes remunerações de factores (juros, rendas, impostos, lucros) e que mesmo não havendo ganhos de produtividade ou crescimento que permitam acomodar o aumento de uma delas (por exemplo o salário) pode haver uma compensação diminuindo as outras. Quer dizer que se reconhecendo a necessidade de elevar os salários para níveis socialmente aceitáveis é possível reduzir o impacto negativo influenciando as outras remunerações/custos para baixo, como, por exemplo, as taxas de juro.

Com base nas respostas das empresas à nossa pergunta sobre a forma como reagem a aumentos do salário mínimo (P.36 do inquérito), não encontramos evidências da redução do emprego: 40% disseram não tinham nenhum efeito, 10% disseram que o efeito é ligeiro, 15% disseram que o efeito é significativo e os restantes 35% não responderam. Igualmente não encontramos a evidência de que a política do salário mínimo inibe a criação do emprego. Questionadas se na ausência do salário mínimo as empresas empregariam mais ou menos trabalhadores (P.34), 60% disseram que empregariam o mesmo número, 10% disse que empregariam mais, e os restantes não responderam. Porém, há que reconhecer que o facto de a maior parte das empresas que responderam ao questionário pagarem acima do salário mínimo pode ter influenciado as respostas.

O nível dos salários mínimos em relação aos salários médios sugere que em princípio, o actual salário mínimo não está a níveis que constitua preocupação para o emprego. Como foi indicado na secção anterior, o salário mínimo agro-pecuário é 29% do salário médio geral enquanto que o salário industrial é 42%. Levantamos preocupação em relação ao sector de alojamento e restauração (onde o salário mínimo é 83% do salário médio) bem como em relação a outros sectores que embora apresentem rácios não muito elevados, pela inerência da sua actividade, empregam trabalhadores não qualificados e que ganham muito próximo do mínimo. Porém, porque há evidências de que as maiores parte dos trabalhadores ganham não muito acima do

salário mínimo, há que ter atenção à velocidade com que o salário mínimo é reajustado porque pode vir a constituir problema num futuro muito próximo¹⁵.

As taxas elevadas com que o salário mínimo tem vindo a ser reajustado também levantam preocupação por não se conhecer o ritmo com que a produtividade cresce¹⁶. Aliás, como mostra no capítulo seguinte (no ponto sobre a discussão da formula em vigor) através de comparações com países mais desenvolvidos e com base nas características da força de trabalho (e sua interacção com capital com ênfase no alto custo de acesso a capital para melhor combinação com o trabalho), é muito duvidoso assumir que em Moçambique 50% do crescimento do PIB é explicado pela produtividade do trabalho.

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

4.11.2 Pobreza

Já referimos que apenas 6,5% da população economicamente activa do país tem emprego formal. Dissemos também que cerca de 88% da população não realiza trabalho remunerado. Logo, a hipótese de uma família pobre possuir no mínimo um membro que exerce trabalho no sector formal é limitada. Assim sendo, o salário mínimo por si não vai resolver o problema da pobreza, mas pode impedir que mais pessoas, particularmente as que recebem os salários mais baixos no emprego formal, fiquem mais pobres. Medidas para o aumento das oportunidades de emprego são igualmente necessárias, e estas ainda não passam pela redução do salário mínimo.

¹⁵ Havendo um número significativo de trabalhadores ganhando muito próximo do mínimo o "*ripple effect*" será muito elevado. Define-se por *ripple effect*, a situação em que os salários dos trabalhadores que ganham muito próximo do mínimo, terão que ser aumentados a taxas relativamente reduzidas de forma a manter um certo diferencial, o que fará com que ao longo do tempo os seus salários caminhem em paralelo com o salário mínimo. A magnitude deste efeito é importante na determinação do impacto do salário mínimo sobre o emprego podendo implicar perda de postos de trabalho mesmo em escalas acima do salário mínimo.

¹⁶ Chamamos atenção para uma diferenciação entre o valor e a variação da produtividade. É que mesmo em situações em que a produtividade é baixa, pode ser que esteja a variar (aumentar ou diminuir) a taxas que ultrapassam o crescimento ou diminuição do PIB.

Quadro 16: Linhas de pobreza regionais e sua relação com os salários mínimos actuais (em meticais)

Domínios Espaciais	Linha de Pobreza Diária 2002-03	Linha de pobreza mensal para um agregado de cinco pessoas	O agregado é pobre se apenas um dos membros ganha:	
			Actual Salário Mínimo Agro-pecuário?	Actual Salário Mínimo Industrial?
Niassa e Cabo Delgado - rural	4.756	713.400	Sim	Não
Niassa e Cabo Delgado - urbano	7.717	1.157.550	Sim	Sim
Nampula - rural	2.752	412.800	Não	Não
Nampula - urbano	3.749	562.350	Não	Não
Sofala e Zambézia - rural	3.548	532.200	Não	Não
Sofala e Zambézia - urbana	5.902	885.300	Sim	Não
Manica e Tete rural	6.937	1.040.550	Sim	Sim
Manica e Tete urbana	9.656	1.448.400	Sim	Sim
Gaza e Inhambane rural	5.438	815.700	Sim	Não
Gaza e Inhambane urbana	6.613	991.950	Sim	Sim
Maputo Província - rural	12.584	1.887.600	Sim	Sim
Maputo Província - urbana	13.741	2.061.150	Sim	Sim
Maputo Cidade	13.211	1.981.650	Sim	Sim

O quadro 16 acima mostra que com os salários mínimos actualmente em vigor no país, só nas província de Nampula e nas zonas rurais de Sofala e Zambézia é que ambos os empregados agro-pecuários e industriais conseguem manter-se acima da linha de pobreza. Em sete regiões, independentemente do salário mínimo ganho em função da categoria, todos os agregados seriam pobres. Nas zonas rurais de Cabo Delgado e Niassa, Gaza e Inhambane e nas zonas urbanas de Sofala e Zambézia, os agregados com pelo menos um empregado industrial conseguiria evitar a pobreza absoluta. O pressuposto é que o agregado familiar depende apenas da remuneração de trabalho. Na realidade, os agregados familiares possuem outras fontes de rendimento o que permite concluir que dificilmente uma família possuindo pelo menos um membro empregue no sector formal durante todo o ano seja pobre (de acordo com as linhas de pobreza oficiais)¹⁷. Se o emprego desse mesmo membro do agregado familiar fosse permanente durante todo o ano, seria de esperar que os agregados familiares de que fazem parte os 54% dos pobres não possuem nenhum membro no emprego formal. Mas, porque muito emprego rural é sazonal, mesmo o formal, por causa da sazonalidade do trabalho agrícola, de reparação de estradas, etc, um indivíduo com emprego formal 3-4 meses por ano não ganhará o suficiente para deixar de ser pobre, pois no resto do ano não terá salário. O quadro mostra igualmente que os salários mínimos que evitariam a pobreza (normalmente

¹⁷ As linhas de pobreza oficiais usadas para análise foram obtidas da Segunda Avaliação Nacional da Pobreza e Bem-Estar em Moçambique.

conhecidos por salários de sobrevivência) variam muito entre regiões (sendo o mais baixo igual 412.800 na zona rural de Nampula e o mais elevado 2.061.150 meticais na cidade de Maputo).

No quadro 4, mostramos que algumas províncias com maior incidência da pobreza possuem taxas de emprego baixas sendo assim difícil esperar que a política do salário mínimo tenha impacto sobre a pobreza nessas províncias, pelo que é necessário combiná-la com outros instrumentos facilmente direccionáveis aos pobres como sejam subsídios (renda mínima garantida), ou que criem oportunidades para a obtenção do emprego por pessoas pobres (por exemplo, a promoção do investimento em actividades que sejam grandes empregadoras, formação vocacional e técnico profissional massivas, etc.).

4.11.3 Inflação

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

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

Em relação à inflação por excesso da procura sobre a oferta, não parece haver uma rigidez na oferta de vários produtos que compõem as classes do cabaz do Índice de Preços ao Consumidor, aliás, a oferta dos bens da classe com maior peso são de oferta elástica podendo a elasticidade ser limitada pelo custo de importação, o que em última análise explica o nível de preços. Porém, pode ser que haja desequilíbrios temporários como consequência do pagamento

retroactivo dos salários como resultado do reajustamento do salário mínimo e da concentração da realização da despesa pública no final do ano.

Os resultados do nosso inquérito mostram que não é prática aumentar os preços em resposta a reajustamentos do salário mínimo. Questionadas sobre o efeito do aumento do salário mínimo nos seus produtos e serviços, 30% responderam que não tinha nenhum efeito, 25% afirmaram que o efeito era ligeiro e 35% não responderam.

5 O CONTEXTO MACROECONÓMICO E EMPRESARIAL

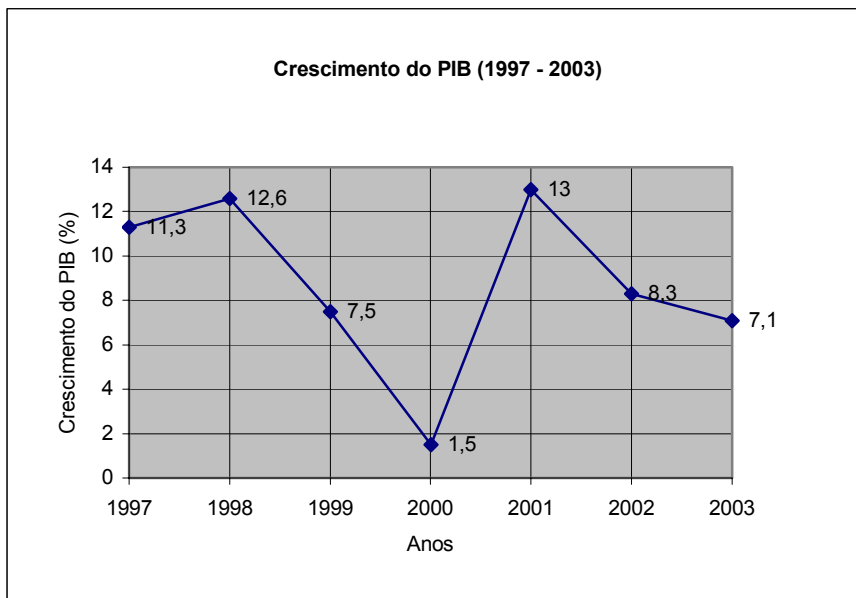
5.1 Situação macro-económica

É importante analisar o contexto macroeconómico e empresarial em que o salário tem vindo a ser fixado de forma a analisar prováveis impactos sobre algumas variáveis económica e sociais.

Nos últimos sete anos, o Produto Interno Bruto (PIB) cresceu a uma média de 8,8%. A contribuição dos serviços no PIB é cada vez maior (de 50% em 1998 passou para 54% em 2002) embora a indústria tem vindo a aumentar mais depressa o seu peso relativo (de 16% em 1998 para 25% em 2002) como resultado dos novos investimentos no sector sobretudo nos subsectores de construção e de transformação.¹⁸ O peso da agricultura tem vindo a reduzir tendo a sua contribuição passado de 31% do PIB em 1998 para 19% em 2002 (FMI, 2003). O relatório da Segunda Avaliação Nacional de Pobreza e Bem-Estar recentemente tornado público pelo governo, permite concluir que o rápido crescimento económico neste período tem se traduzido na redução da pobreza absoluta. O relatório aponta para a redução da percentagem da população vivendo em pobreza absoluta, de 69,9% em 1996/97 para 54% em 2002/3. Importa notar que a redução foi maior nas zonas rurais.

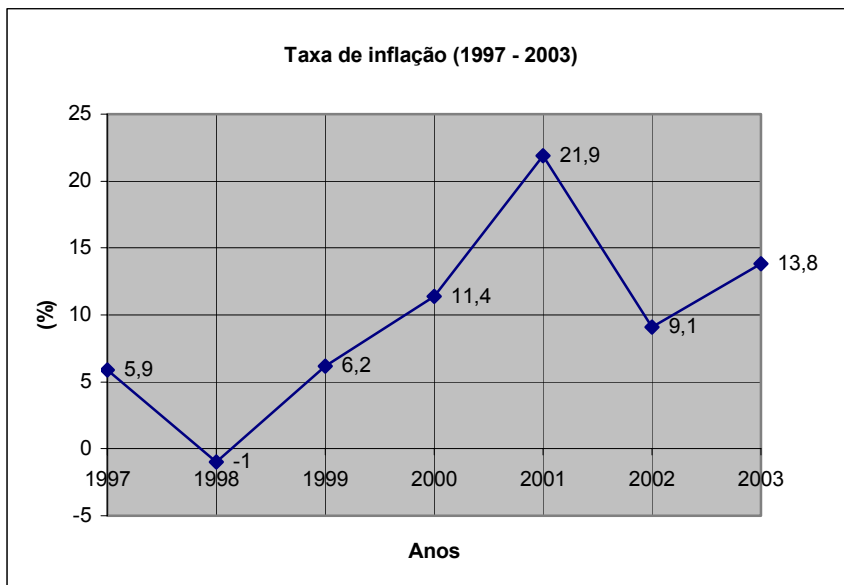
Gráfico 1: Variação do PIB (1997 – 2003)

¹⁸ No subsector da indústria transformadora a Mozal é o principal responsável pelo crescimento. O subsector de construções é catalisado pelo aumento do investimento público nas infra-estruturas públicas (escolas, hospitais e estradas). As actividades de reconstrução pós-cheias de 2000 impulsionaram ainda mais o subsector.



A inflação, um indicador alvo juntamente com a taxa de câmbio para manutenção da estabilidade macroeconómica, tem vindo a registar níveis relativamente baixos embora com uma tendência ascendente nos últimos quatro anos. O gráfico 2 abaixo mostra a evolução da inflação medida pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPC) da cidade de Maputo no período de 1997-2003. É claramente visível a tendência ascendente a partir de 1999 depois da deflação de 1998 o que quer dizer que o poder de compra dos salários em geral e do salário mínimo em particular tenderia a perder o seu poder de compra caso não fosse reajustado anualmente, ou seja, é uma das justificações para o reajustamento do salário mínimo.

Gráfico 2: Taxa de inflação acumulada medida pelo Índice de Preços ao Consumidor (1997 – 2003)



O investimento bruto total tem vindo a aumentar atingido 45% do PIB em 2002. O investimento privado externo é dominado pelo investimento directo estrangeiro sobretudo em forma de mega projectos. Por outro lado, o investimento público tem vindo igualmente a aumentar como resultado dos investimentos nas áreas prioritárias definidas no PARPA com particular ênfase na construção de infra-estruturas no sector de educação, saúde e transportes. Com excepção do sector do açúcar, a maior parte dos investimentos estrangeiros pagam salários mínimos muito acima do salário mínimo nacional (por exemplo a Mozal pagava a um operário cerca de 10 vezes o salário mínimo industrial de 2000) e acredita-se que a prevalência de salários mínimos baixos (regulamentados) em muitos países onde empresas sul-africanas investem contribuem para a baixa contribuição do investimento sul-africano nesses países. Não parece que o salário mínimo seja um elemento inibidor do investimento sobretudo o estrangeiro.

5.2 Desempenho das empresas

Em relação ao desempenho das empresas, não existe informação suficiente e abrangente que permita fazer uma avaliação muito objectiva e sistemática. Porém, existe um sentimento geral de que a situação das empresas em Moçambique é má (claro com excepções como veremos a seguir). Como referimos, os resultados até aqui disponíveis do CEMPRE (que seriam abrangentes para todo o sector empresarial do país) não incluem informação sobre lucros e capital e restringe-se a um único exercício económico/período o que impede de fazer qualquer análise dinâmica ou de variação. Com base na escassa informação existente, tentamos produzir

evidências sobre o desempenho das empresas em Moçambique olhando para três indicadores: o crescimento do volume de negócios, a criação de emprego e a rentabilidade.

A revista das 100 Maiores Empresas anualmente publicada pela KPMG¹⁹ mostra que o volume de negócios das 100 Maiores Empresas tem vindo a aumentar. Mostra igualmente que os lucros acumulados das 100 Maiores são negativos e que o emprego tem vindo a diminuir. Por exemplo, a edição de 2003, elaborada com base nos dados do exercício económico referente ao ano de 2002, mostra que o volume de negócios cresceu em 14% em termos nominais (5% em termos reais) de 2001 para 2002, que foram acumulados prejuízos no valor de 4.340 milhões de contos (o que implica uma rentabilidade agregada negativa do volume de negócios, activos e capitais) e que o número de trabalhadores diminuiu em 9%. Mas o facto de empresas acumularem prejuízos num exercício não significa em si que estejam numa situação má porque pode ser que tal reflecta grandes investimentos feitos que só serão recuperados nos anos seguintes. Só séries longas de volume de negócios é que permitiriam avaliar se os prejuízos são cíclicos (por exemplo resultado de reestruturação, investimento, variação das condições de mercado, etc) ou estruturais. De todo o modo, a situação financeira das empresas não é boa, e muitas parecem estar a reajustar contraindo a sua actividade e, por esta via, reduzindo o emprego. Portanto, a redução do emprego parece ser uma estratégia de ajustamento financeiro das empresas, mais do que uma resposta a variações no salário mínimo. Pelo menos para as 100 maiores). Porém, a questão reside na generalização do problema o que não só impede o desenho de soluções como também uma análise cuidadosa sobre os efeitos de políticas como seja o salário mínimo. É que embora seja verdade que o desempenho das empresas em Moçambique é mau, na realidade existem particularidades sectoriais e sub-sectoriais (de produto), de tamanho, etc. Essas diferenças são resultado da estrutura, da conduta e dos processos em curso (por exemplo, a reestruturação das empresas) em cada sector de actividade.

Uma análise dos dados de 157 empresas (sendo 71 pequenas e médias empresas com até 100 trabalhadores e as restantes 81 grandes empresas com mais de 100 trabalhadores) participantes na pesquisa sobre as 100 Maiores Empresas, edição 2001, permitiu concluir que

¹⁹ De que forma é que o desempenho das 100 Maiores Empresas pode ser alargado para o resto das empresas constitui um debate muito interessante. É que pode se argumentar que se as 100 Maiores Empresas (as 100 que mais vendem) estão a enfrentar problemas de crescimento, registam prejuízos, etc...então imaginem-se as pequenas e médias empresas. Evidências empíricas no quadro do debate sobre as pequenas e médias empresas versus grandes empresas mostra que não existe uma relação linear entre desempenho e dimensão/tamanho.

existem grandes diferenças no crescimento, variação do emprego e rentabilidade entre vários sectores e tamanhos.

A análise do crescimento do volume de negócios (quadro 9 abaixo) revela grandes variações entre sectores (por exemplo, um crescimento de 52,8% no sector de energia contra apenas 6,1% na agricultura) e entre tamanhos (155,8% para as pequenas e médias empresas e 52% para as grandes empresas no sector de energia). Chegam mesmo a verificar-se tendências opostas entre pequena e médias empresas e grandes empresas nos sectores de agricultura e construção.

Quadro 9: Crescimento do volume de negócios em percentagem (1999 – 2000)

Sectores	Tamanho		
	PMEs	Grandes	Total
1. Agricultura	141,7	-4,1	6,1
2. Pesca	17,5	35,3	30,3
3. Alimentação e bebidas	111,1	26,4	27,5
4. Serviços Financeiros	81,9	26,8	29,2
5. Comércio geral e serviços	26,6	45,5	38,1
6. Comunicação, Informação e IT	72,5	41,0	43,2
7. Construção	-7,7	12,1	11,1
8. Energia e Distribuição de Combustíveis	155,8	52,0	52,8
9. Hotelaria e Turismo	65,0	13,1	27,5
10. Indústria	25,9	10,9	15,7
11. Transportes, Terminais e Serviços relacionados	95,9	20,3	23,1
Total	41,8	33,4	34,2

Fonte: Vicente, 2001.

As diferenças verificam-se igualmente quando se analisa a variação do emprego (quadro 10 abaixo). Por exemplo, embora o emprego tenha diminuído na globalidade em 0,8%, aumentou significativamente nos sectores de construção (30,6%), comércio geral e serviços (11,8%) e comunicação e informação (10,2%). Uma comparação entre tamanhos mostra que o emprego aumentou em 4,4% ao nível das pequenas e médias empresas e diminuiu em 1,1% nas grandes empresas. Dentro dos sectores as diferenças são muito salientes nos sectores de serviços financeiros, construção, indústria e transportes.

Quadro 10: Variação do emprego (1999 - 2000)

Sectores	Tamanho		
	PMEs	Grandes	Total
1. Agricultura	-10,6	-22,8	-20,8
2. Pesca	0	-2,8	-2,2
3. Alimentação e bebidas	-6,7	-2,4	-2,6
4. Serviços Financeiros	17,7	-3,1	-2,7
5. Comércio geral e serviços	3,5	12,9	11,8
6. Comunicação, Informação e IT	38,2	8,5	10,2
7. Construção	-3,2	31,1	30,6
8. Energia e Distribuição de Combustíveis	0,0	-3,0	-3,0
9. Hotelaria e Turismo	-9,2	-1,0	-3,2
10. Indústria	4,1	-5,1	-2,3
11. Transportes, Terminais e Serviços relacionados	49,3	-9,8	-9,6
Total	4,4	-1,1	-0,8

Fonte: Vicente, 2001.

E finalmente, a rentabilidade dos capitais próprios (quadro 11) não foge à regra: cinco sectores (pesca, alimentação e bebidas, comércio geral, comunicação e construção) apresentam taxas de rentabilidade positivas, ou seja estão a fazer lucros que remuneram o capital investido. Os sectores de pesca e construção apresentam taxas relativamente elevadas (18,2% e 15,8% respectivamente). As diferenças entre tamanhos são também visíveis. Por exemplo, no sector de construção a situação financeira das pequenas e médias empresas é tão débil que os prejuízos tornaram os capitais próprios negativos enquanto que as grandes empresas apresentam uma rentabilidade positiva. O sector de transportes constitui o outro exemplo saliente onde as pequenas e médias empresas que se ocupam na oferta de serviços portuários e transporte aéreo apresentam uma rentabilidade fabulosa de 427,9% contra uma rentabilidade negativa de 7,7% das grandes empresas.

Comparando os sectores e/ou tamanhos com rentabilidade positiva com o comportamento do emprego nesses mesmos sectores e/ou tamanhos, nem sempre se verifica uma correlação positiva o que sugere que os lucros/rentabilidade são fruto de um processo de reestruturação em curso que atinge igualmente a força de trabalho. São exemplos, os sectores de pesca, alimentação e bebidas, as pequenas e medias empresas do sector da indústria só para citar alguns exemplos. Exemplos de correlação positiva verificam-se nos sectores de comércio e comunicação e ao nível das grandes empresas do sector de construção.

Quadro 11: Rentabilidade dos fundos próprios (ROE) – 2000

Sectores	Tamanho		
	PMEs	Grandes	Total
1. Agricultura	neg*	neg*	neg*
2. Pesca	20,0	17,6	18,2
3. Alimentação e bebidas	93,4	7,3	7,9
4. Serviços Financeiros	-9,9	-69,7	neg*
5. Comércio geral e serviços	31,0	5,2	11,1
6. Comunicação, Informação e IT	5,1	6,4	6,4
7. Construção	neg.	18,1	15,8
8. Energia e Distribuição de Combustíveis	neg*	-59,1	-59,4
9. Hotelaria e Turismo	-59,8	-18,8	-19,2
10. Indústria	-7,2	-5,2	-5,2
11. Transportes, Terminais e Serviços relacionados	427,9	-7,7	-4,5

Fonte: Vicente, 2001.

*Não faz sentido calcular a taxa de rentabilidade porque os capitais próprios são negativos como resultado da acumulação de prejuízos.

Em suma, embora não existam dados sobre o desempenho do sector empresarial na sua totalidade, os dados aqui analisados levam a concluir o desempenho das empresas é mau, ou seja, o bom desempenho macroeconómico não é em grande medida suportado pelo bom desempenho da maioria das empresas.²⁰ Porém, fica claro que a generalização da situação pode levar à perda de oportunidades de aprendizagem e a falhas na formulação de políticas económicas. Em relação à política do salário mínimo, a análise sugere a importância de se ter em conta as diferenças sectoriais e à necessidade de acautelar os reajustamentos do salário mínimo sem tão pouco advogar a necessidade de sustentar um sector empresarial baseado em salários de miséria.

²⁰ Esta situação leva a um debate sobre as fontes e a problemática do crescimento económico, e o significado e dinâmicas de “bom desempenho macroeconómico”. Veja Castel-Branco, 2003, Indústria e Industrialização em Moçambique, Análise da Situação Actual e Linhas Estratégicas de Desenvolvimento.

6 SITUAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Nesta secção apresentamos o quadro sobre a população e emprego em Moçambique para termos uma ideia sobre o número de potenciais visados pela política do salário mínimo.²¹ Apresentamos a distribuição sectorial (incluindo no sentido mais lato do termo, significando público e privado), regional e por tamanho de unidades económicas no país, o desempenho micro e macroeconómico do país e alguns dados sobre as remunerações.

Notas sobre os dados estatísticos disponíveis e utilizados

Importa vincar que não foram levados a cabo acções de recolha sistemática de informação sobre emprego e remunerações que permitam analisar de forma profunda e dinâmica a estrutura da força de trabalho e emprego no país devido, entre outros factores, ao longo período de paralisação a que o país se encontrava durante a guerra, aos custos envolvidos na realização de levantamentos à escala nacional, à capacidade humana e em certos casos, a ausência de sensibilidade sobre a necessidade e relevância de tal informação.

Desde a independência, dois censos populacionais, em 1980 e em 1997, tiveram lugar no país. O recenseamento geral de 1997 continua a ser a fonte mais abrangente sobre as características da população e da força de trabalho em Moçambique. Os Inquéritos aos Agregados Familiares (IAF's) realizados em 1996/97 e 2002/03 fornecem informações recentes sobre as condições de vida, de habitação, saúde e bem como as condições económicas da população. Os IAF's são representativos a escala nacional e nas duas edições abarcaram mais de oito mil agregados familiares e cerca de quarenta mil pessoas.

Em 2003, teve lugar o primeiro Censo de Empresas (CEMPRE) o qual não só cobriu empresas no sentido restrito da palavra mas também todas as unidades económicas nomeadamente cooperativas, instituições públicas e organizações sem fins lucrativos. Os resultados do CEMPRE oferecem informação sobre o emprego, unidades económicas e volume de negócios desagregada por tamanho, forma jurídica, sectores de actividade económica, localização, etc, e são apropriados para a análise de políticas que só alcançam o sector formal (como é o caso da

²¹ De acordo com um dos nossos entrevistados no Ministério do trabalho *"A legislação sobre o salário mínimo não faz nenhuma distinção explícita entre o trabalho formal e informal mas subentende-se que havendo uma relação de trabalho regulada por contrato escrito ou verbal entre as partes o salário mínimo é igual extensivo ao sector informal. Porém, a fiscalização do seu pagamento restringe-se ao sector formal"*.

política do salário mínimo). Porém, não incluem informação relevante (como seja sobre capital, investimento, lucros, custos, etc) que permita fazer uma análise mais profunda sobre o desempenho das empresas e estrutura/perfil do emprego (salários, remunerações, perfil da força de trabalho, etc). Ademais, os dados apresentados são referentes a apenas um ano não sendo possível fazer uma análise de variação do emprego e do volume de negócios.²²

Tendo como objectivo a obtenção de elementos quantitativos e qualitativos sobre a prática, mecanismos de fixação e reajustamento do salário mínimo, realizamos um inquérito que abrangeu 20 unidades económicas das quais 60% são empresas privadas nacionais, 20% são empresas privadas estrangeiras, 15% empresas públicas e 5% instituição da administração pública. As unidades económicas inquiridas empregam um total de 12.849 trabalhadores. Em termos de dimensão, 35% são pequenas e médias empresas (até 99 trabalhadores) e as restantes 65% são grandes empresas (com 100 trabalhadores e mais). Os resultados do inquérito são usados em diferentes pontos ao longo das secções seguintes.

6.1 Situação de Emprego

As projecções da população de Moçambique (1997-2010) indicam que Moçambique tem 18,9 milhões de habitantes, dos quais 8 milhões (43%) pertencem à população economicamente activa. Porém, estimativas com base nos resultados do IAF 2002/3 revelam que 83% dos inquiridos (dos 15 anos em diante) constituem a população economicamente activa ou seja, haviam desempenhado alguma actividade económica na semana anterior ao inquérito. A taxa de participação nas actividades económicas é mais elevada nas zonas rurais do que nas áreas urbanas. Em termos ocupacionais, o IAF revela que 51% da população economicamente activa trabalha por conta própria, 36,7% trabalha para uma pessoa ou agregado familiar, 4,7% para o sector privado, 3,4% são patrões ou empresários, 3,4% trabalha para o aparelho do estado, 0,7% trabalha para o sector público e os restantes 0,1% para o sector cooperativo²³. A baixa percentagem da população economicamente activa ocupada nos sectores público, privado e cooperativo dá uma indicação de um baixo nível de trabalho assalariado permanente o que

²² É verdade que se trata do primeiro censo e constituirá uma base de comparação quando o próximo tiver lugar. Porém, as unidades económicas formais (porque a lei assim o exige), ao contrário dos agregados familiares, possuem (claro que nem todas) registos sobre as suas actividades nos anos anteriores que podiam ter sido bem aproveitados.

pode reduzir a cobertura de políticas tais como o salário mínimo na promoção da equidade. Aliás, o IAF mostra que 88% da população economicamente activa realiza trabalho não remunerado, em virtude de estar a trabalhar por conta própria ou de ser trabalhador familiar sem remuneração devido à predominância de actividades de subsistência (IAF, 2003). No entanto, dados de inquérito sobre o trabalho agrícola (o TIA do MADER) indicam que uma alta percentagem da população que faz trabalho não remunerado ocasionalmente faz trabalho assalariado, ou faria, numa base mais permanente, se houvessem mais oportunidades de trabalho assalariado no campo. Quer dizer, a população que pode beneficiar do salário mínimo é muito maior do que a que os dados do IAF parecem indicar, mas pelos dados existentes é difícil de estimar exactamente.

Os resultados do CEMPRE revelam que em Moçambique existem 48.148 unidades económicas das quais 31.735 (65,9%) são empresas, 12.196 (25,3%) fazem parte da administração pública e as restantes 4.217 (8,8%) são instituições sem fins lucrativos. As 48.148 unidades económicas empregam um total de 521.207 pessoas, sendo 301.145 (57,8%) empregues pelas empresas, 173.495 (33,3%) pela administração pública e 46.567 (8,9%) pelas instituições sem fins lucrativos.

Quadro 1. Distribuição das unidades económicas e do emprego por designação

Designação	Total de unidades	%	Emprego	%
Empresas	31.735	65,9	301.145	57,8
Administração Pública	12.196	25,3	173.495	33,3
Instituições sem fins lucrativos	4.217	8,8	46.567	8,9
Total	48.148	100	521.207	100

Fonte: CEMPRE, 2003.

Os 521.207 empregados correspondem ao total dos assalariados formais²⁴ uma vez que o CEMPRE cobriu apenas este tipo de estabelecimentos. O emprego formal corresponde a 6% e 3% da população economicamente activa e população total respectivamente. Esta cifra, que é baixa, dá uma ideia clara do desafio a levar a cabo na transformação da economia do país em geradora de empregos, única forma sustentável de reduzir a pobreza. A baixa percentagem dos

²³ Para uma melhor definição das ocupações veja o relatório final do IAF 2202/3 p.17.

²⁴ O total de assalariados em censos que abarcam agregados familiares (ex: IAFs e recenseamento geral da população) inclui também trabalhadores informais empregues por micro-empresas não registadas.

empregados formais (potenciais beneficiários da política do salário mínimo) em relação à população economicamente activa pode levar ao questionamento da racionalidade de uma política do salário mínimo. Voltaremos a esta questão mais adiante.

Quadro 2: Total de empresas, emprego e volume de negócios por sectores de actividade

Sectores	Total de empresas						
	Número	%	Emprego	%	Vol. de negocios	%	Média de PTs*
Agricultura, Produção Animal, Caça e Sicultura	741	2,3	23.406	7,5	528.241	0,8	31,6
Pescas	153	0,5	3.719	1,2	461.844	0,7	24,3
Indústrias extractivas	65	0,2	2.190	0,7	269.561	0,4	33,7
Indústrias Transformadoras	3.220	10,1	49.755	16,0	21.724.247	32,7	15,5
Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Águas	111	0,3	5.388	1,7	10.213.165	15,4	48,5
Construção	345	1,1	21.239	6,8	5.476.592	8,2	61,6
Comércio a grosso e retalho; reparação de veículos automóveis, Motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	17.776	56,0	115.504	37,1	12.178.735	18,3	6,5
Alojamento e Restauração	5.984	18,9	23.622	7,6	1.877.190	2,8	3,9
Transportes, Armazenagem e Comunicações	695	2,2	29.226	9,4	6.907.298	10,4	42,1
Actividades Financeiras	304	1,0	5.769	1,9	2.189.955	3,3	19,0
Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços prestados às Empresas	680	2,1	21.872	7,0	2.086.694	3,1	32,2
Educação	265	0,8	3.644	1,2	387.520	0,6	13,8
Saúde e Acção Social	94	0,3	1.036	0,3	112.114	0,2	11,0
Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	1.302	4,1	4.898	1,6	2.031.098	3,1	3,8
TOTAL	31.735	100,0	311.268	100,0	66.444.254	100,0	9,8

Fonte: CEMPRE, 2003.

*PTs – Postos de Trabalho

O CEMPRE mostra ainda que o comércio é de longe o maior empregador formal em Moçambique (quadro 2 acima) com 37% do emprego. Dada a sua estrutura caracterizada por estabelecimentos de pequena dimensão e com facturação relativamente baixa, o seu peso no volume de negócios total das empresas em Moçambique é de 18,3%, abaixo da indústria transformadora com 32,7% graças à escala das empresas do sector. A média de trabalhadores por empresa no sector do comércio é de 6,5 (segunda mais baixa a seguir ao sector de restauração e alojamento) o que é consistente com a realidade e reflecte a actual organização do processo produtivo no sector. A média de trabalhadores por empresa é mais alta nos sectores de construção e produção e distribuição de electricidade, gás e água. Porém, raras vezes, e talvez pelo obséquio que se tem em relação à agricultura, o sector de construção tem sido referido como de trabalho intensivo. A agricultura e outras actividades afins, embora sendo

o sector que absorve cerca de 81% da população economicamente activa do país²⁵, emprega apenas 7,5% do total de trabalhadores o que reflecte a realidade actual do sector comercial agrícola caracterizado pelo fraco uso da mão-de-obra assalariada com excepção do sector de produção de açúcar. Mais uma vez, o fraco uso da mão-de-obra assalariada na agricultura, um dos sectores que na maioria dos casos merece uma protecção especial²⁶, pode levantar dúvidas sobre a racionalidade e a eficácia da uso de salário mínimo como um instrumento de protecção dos trabalhadores.

Em termos de distribuição geográfica o quadro 3 abaixo mostra que a maior parte das empresas do país encontram-se concentradas na cidade de Maputo (27,8%) e província de Sofala (17,7%). A cidade de Maputo possui 48,8% do total do emprego das empresas em Moçambique. A província de Sofala embora seja a que mais empresas possui a seguir à cidade de Maputo, ocupa a quarta posição em termos de contribuição para o volume de negócios o que em parte reflecte a predominância de actividades com baixo nível de facturação por natureza (como por exemplo o comércio a retalho). Porém há que ter muito cuidado na interpretação das médias apresentadas nas tabelas porque em muitos casos existe uma grande dispersão entre os dados individuais das empresas. Por exemplo, o volume de negócios da HCB pode ajudar a explicar porque é que a contribuição da província de Tete no volume de negócios (12,3%) não tem nenhuma relação com o número das empresas (5%) e emprego (2,5%). O quadro 3 permite fazer algumas comparações entre as várias províncias.

Quadro 3: Total de empresas, emprego e volume de negócios por sectores e província.

Província	Total de empresas						Média de PTs*
	Número	%	Emprego	%	Vol. de negocios (10 ⁶ MT)	%	
Niassa	772	2,4	4.041	1,3	599.329	0,9	5,2
Cabo Delgado	1.442	4,5	6.194	2,1	963.261	1,4	4,3
Nampula	2.505	7,9	17.993	6,0	2.068.553	3,1	7,2
Zambézia	1.043	3,3	13.937	4,6	1.109.033	1,7	13,4
Tete	1.572	5,0	7.504	2,5	8.174.436	12,3	4,8
Manica	2.083	6,6	10.127	3,4	1.545.324	2,3	4,9
Sofala	5.619	17,7	30.266	10,1	6.642.153	10,0	5,4
Inhambane	1.964	6,2	15.306	5,1	972.902	1,5	7,8
Gaza	3.158	10,0	22.644	7,5	1.756.732	2,6	7,2
Maputo Província	2.754	8,7	32.124	10,7	11.896.514	17,9	11,7
Maputo Cidade	8.823	27,8	141.009	46,8	30.716.016	46,2	16,0
TOTAL	31.735	100,0	301.145	100,0	66.444.253	100,0	9,5

²⁵ IAF 2002/2003.

Fonte: CEMPRE, 2003

*Cálculos dos autores

Uma leitura rápida da distribuição do emprego e das unidades económicas no quadro 3 mostra que províncias mais pobres como Cabo Delgado, Inhambane e Tete possuem baixas probabilidades de beneficiar de políticas cujo canal para a redução da pobreza é o emprego uma vez que o nível da actividade económica é baixa e logo, a probabilidade de obtenção de emprego por pessoas pobres é a partida reduzida. Porém a situação pode vir a alterar-se com a alteração das dinâmicas económicas correntes. Apesar de haver pouco emprego importa referir que provavelmente algumas destas províncias têm alta percentagem de pessoas empregadas com salários baixos, pelo que: (i) o salário mínimo protege a essas pessoas; (ii) não impede outras de arranjam emprego, se houver investimento; (iii) não impede investimento; e (iv) portanto, salário mínimo não resolve o problema da pobreza, mas pode proteger os que têm acesso a emprego sem prejudicar os que não têm.

Ponderando o emprego formal pela população economicamente activa em cada província (quadro 4), conclui-se que de uma forma geral as taxas resultantes são muito baixas embora a cidade de Maputo tenha uma taxa elevada (57.4%) comparada com as restantes províncias. Tal sugere a prevalência de taxas de desemprego muito elevadas sem contudo significar que as pessoas que caem fora do circuito formal não tenham oportunidades de emprego no sector formal. O facto de a política do salário mínimo puder potencialmente beneficiar a apenas 6.5% da população economicamente activa não significa que não seja relevante porque pelo menos protege esse grupo sem inibir a criação de postos de trabalho adicionais.

²⁶ A título de exemplo, em 1993 o Reino Unido aboliu todos os Comités de Fixação de Salários Mínimos excluindo os três que até a essa data existiam no sector da agricultura.

Quadro 4: Percentagem do emprego total em relação à população economicamente activa por província

Província	Total de Emprego	PEA	Total Emprego/PEA (%)	Incidência da pobreza (%)
Niassa	17.352	376.544	4,6	52,1
Cabo Delgado	15.618	775.375	2,0	63,2
Nampula	39.178	1.594.200	2,5	52,6
Zambézia	36.427	1.561.226	2,3	44,6
Tete	21.094	592.977	3,6	59,1
Manica	22.491	467.155	4,8	43,6
Sofala	40.498	634.349	6,4	36,1
Inhambane	26.591	645.946	4,1	80,7
Gaza	36.383	609.724	6,0	60,1
Maputo Província	43.127	427.682	10,1	69,3
Maputo Cidade	222.448	387.640	57,4	53,1
TOTAL	521.207	8.072.818	6,5	54

Fonte: Adaptada com base nos dados do CEMPRE e do relatório sobre projecções de população em Moçambique 1997 – 2010, INE.

O sector empresarial em Moçambique é dominado por pequenas empresas (até 9 trabalhadores) constituindo 90% do total das empresas (Quadro 5). Dentro das pequenas empresas, as que empregam 2 a 4 trabalhadores são as mais abundantes constituindo 48,1%. Porque as pequenas empresas normalmente são também pequenas em termos do volume das suas actividades, elas contribuem com apenas 24% do volume de negócios. Verifica-se uma concentração do emprego ao nível de empresas grandes (57,1%) e sobretudo naquelas com mais de mil trabalhadores. A concentração do emprego em empresas grandes pode precipitar uma discussão sobre a irrelevância da política do salário mínimo uma vez que se tende a pensar que este é praticado pelas pequenas e médias empresas e menos para as grandes empresas. Porém, como veremos através do caso da empresa XXL (caixa 1), o sector de actividade e a intensidade de uso da mão-de-obra também contam.

Quadro 5: Total de empresas, emprego e volume de negócios por tamanho

Tamanho	Escala	Total de empresas					
		Unidades	%	Emprego	%	Vol. de negócios (10 ⁶ MT)	%
PEQUENAS	0	69	0,3	0	0,0	296	0,0
	1	10.579	40,9	10.579	17,6	3.217.858	20,2
	2 - 4	12.426	48,1	31.984	53,2	6.548.480	41,1
	5 - 9	2.779	10,7	17.586	29,2	6.185.747	38,8
Sub-total		25.853	90	60.149	35,0	15.952.381	24,0
MÉDIAS	10 - 19	1.330	50,7	17.392	25,2	2.998.259	25,7
	20 - 49	950	36,2	28.248	40,9	4.832.781	41,5
	50 - 99	341	13,0	23.436	33,9	3.818.379	32,8
Sub-total		2.621	9,1	69.076	22,9	11.649.419	17,5
GRANDES	100 - 199	202	51,0	27.403	15,9	5.540.930	14,3
	200 - 499	120	30,3	36.244	21,1	4.875.910	12,6
	500 - 999	43	10,9	29.015	16,9	20.815.172	53,6
	+1000	31	7,8	79.258	46,1	7.610.442	19,6
Sub-total		396	1,4	171.920	57,1	38.842.454	58,5
TOTAL		28.870	100,0	301.145	100,0	66.444.254	100,0

Fonte: CEMPRE, 2003.

Como já foi referido a administração pública emprega 173.495 pessoas das quais 33% estão na cidade de Maputo. A província da Zambézia possui mais instituições públicas e funcionários logo a seguir a cidade de Maputo. Porém nota-se que a província de Niassa possui a média trabalhadores por instituição mais elevada (22,7).

Quadro 6. Total de unidades, emprego total e médio na administração pública por província.

Província	Total de instituições da administração pública				
	Unidades	%	Emprego	%	Média de empregados*
Niassa	541	4,4	12.292	7,1	22,7
Cabo Delgado	850	7,0	8.685	5,0	10,2
Nampula	1.895	15,5	17.028	9,8	9,0
Zambézia	2.466	20,2	20.158	11,6	8,2
Tete	1.129	9,3	12.990	7,5	11,5
Manica	883	7,2	10.500	6,1	11,9
Sofala	1.043	8,6	8.999	5,2	8,6
Inhambane	957	7,8	8.140	4,7	8,5
Gaza	1.174	9,6	8.901	5,1	7,6
Maputo Província	620	5,1	8.516	4,9	13,7
Maputo Cidade	605	5,0	57.286	33,0	94,7
Resto do mundo	33	0,3	0	0,0	0,0
TOTAL	12.196	100,0	173.495	100,0	14,2

Fonte: CEMPRE, 2003.

*Cálculos dos autores

6.2 situação dos salários gerais na economia

A Direcção Nacional de Planificação e Estatísticas de Trabalho (DNPET) está a levar a cabo, em regime piloto, uma recolha de estatísticas sobre o emprego, a sua duração e remunerações com base nas folhas de segurança social de 2000. Os resultados a que nos iremos referir ao longo do nosso trabalho correspondem a 16.279 trabalhadores cujos dados já foram processados, dos quais 95,8% são trabalhadores por conta de outrem (empregados), 3,5% são empregadores e os restantes 0,7% são trabalhadores familiares não remunerados. Os resultados devem ser interpretados cautelosamente porque na selecção das folhas processadas não foi usado nenhum critério estatístico que assegure a representatividade da amostra. Porém, a distribuição dos trabalhadores por vários intervalos de remuneração, sectores e categorias, assim como a distribuição das remunerações por tamanhos de empresas sugere uma certa representatividade dos dados processados. Seja como for, constituem uma base de análise muito importante sobre as remunerações, emprego e sua duração mas que as conclusões obtidas através da sua utilização podem ser modificadas depois do processamento dos dados referentes aos restantes 74,3% dos trabalhadores e da utilização de critérios estatísticos mais rigorosos.

Quadro 7: Distribuição de trabalhadores por conta de outrem por escalões de remuneração base segundo o sexo (Março de 2000)

Classe de remuneração base (MT)	Total	Homens (%)	Mulheres (%)	(%) por intervalo de remuneração
Menos de 449,999,00	247	89,1	10,1	1,6
450,000,00	3.812	83,4	16,6	24,8
450,001,00 - 499,999,00	2.002	90,7	9,3	13,0
500,000,00 - 999,999,00	5.675	91,3	8,7	36,9
1000,000,00 - 1,999,999,00	2.231	88,5	11,5	14,5
2000,000,00 - 2,999,999,00	598	78,6	21,4	3,9
3,000,000,00 - 4,999,999,00	447	84,6	15,4	2,9
5,000,000,00 - 9,999,999,00	273	79,9	20,1	1,8
10,000,000,00 - 19,999,999,00	61	88,5	11,5	0,4
20,000,000,00 e mais	15	80	20	0,1
Total	15.361	87,9	12,1	100,0

Fonte: DNPET, 2004. A tabela original foi alterada com a introdução da última coluna. Foi igualmente retirada uma linha que continha o número de trabalhadores sem remuneração.

O quadro 7 acima mostra uma maior concentração de trabalhadores (36,9%) no intervalo salarial entre 500.000 e 999.999 meticais. O número de trabalhadores que ganhavam o salário

de 450.000 meticaís, na altura salário mínimo da indústria e serviços aparece em segundo lugar (24,8%). A percentagem de pessoas que ganham entre 1.000.000 e 1.999.999 meticaís é também expressiva (14%). A primeira conclusão geral é que um quarto dos trabalhadores é remunerado pelo salário mínimo. A segunda é que a maioria dos trabalhadores (90%) são remunerados abaixo de 2.000.000 de meticaís.²⁷ A terceira conclusão é que o salário mínimo, por mais que não seja o factor determinante do nível salarial, é importante para uma percentagem significativa de trabalhadores. Estes dados têm que ser lidos com cuidado pelas razões estatísticas acima descritas, mas também porque se referem a 2000, pelos que os níveis salariais estão, efectivamente, ultrapassados. A questão, no entanto, é saber se as percentagens de trabalhadores por grupos salariais permanecem ou não as mesmas.

Quadro 8: Rácio entre o salário médio total e o salário médio sectorial (Março de 2000)

Sectores	Total	Salário médio sectorial / Salário médio total*
Total	1.065.862	-
Agricultura, Produção Animal, Caça e Sivicultura	740.897	0,70
Pescas	705.382	0,66
Indústrias extractivas	840.083	0,79
Indústrias Transformadoras	770.855	0,72
Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Águas	1.517.238	1,42
Construção	926.437	0,87
Comércio a grosso e retalho; reparação de veículos automóveis. Motociclos e de bens de uso pessoal e Alojamento e Restauração	948.882	0,89
Transportes, Armazenagem e Comunicações	540.273	0,51
Actividades Financeiras	1.346.164	1,26
Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	4.100.839	3,85
Educação	1.068.091	1,00
Saúde e Acção Social	1.098.696	1,03
Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	1.658.805	1,56
Organismos internacionais e outras organizações estrangeiras	2.175.824	2,04
	2.551.919	2,39

Fonte: DNPET, 2004.

*Cálculos dos autores

O quadro 8 mostra que o salário médio geral é de 1.065.862 meticaís. Em termos sectoriais, as actividades financeiras pagam o salário médio mais elevado (4.100.839 meticaís), 3,85 vezes em relação ao salário médio geral. Os sectores de alojamento e restauração, agricultura e actividades afins, construção e indústrias transformadoras pagam salários abaixo do médio. O

²⁷ É importante realçar que neste caso estamos a falar da remuneração base, ou seja, não foram incluídos quaisquer benefícios.

quadro permite concluir que existe uma grande disparidade entre salários praticados nos vários sectores. Usando o salário médio é possível agrupar os sectores em três grupos, nomeadamente: sectores que (i) pagam abaixo do salário médio (agricultura, pesca, indústria, comércio, construção e alojamento e restauração), (ii) acima do médio mas não mais do que o dobro (produção e distribuição de electricidade e água, transportes, actividades imobiliárias e outras afins, educação e saúde), e (iii) duas vezes ou mais que o salário médio (organismos internacionais, actividades financeiras e outras actividades). Esta conclusão mostra que a actual diferenciação do salário mínimo entre a agro-pecuária e indústria serviços e outros sectores, é muito simplista e está mais ligada à forma como o trabalho é feito (manual, semi-manual, etc) do que à capacidade de pagamento e a prevalência de outras características similares entre os sectores.

A duração média do trabalho é de 44 horas semanais sendo o sector de pescas aquele que possui a média mais elevada (48 horas). As actividades imobiliárias, alugueres e outros serviços prestados as empresas têm a média mais baixa (38 horas).

7 IMPERFEIÇÕES DOS ACTUAIS CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO

Na presente secção, discute-se a razoabilidade dos actuais critérios de fixação e reajustamento do salário mínimo utilizados no País tendo em conta as especificidades de mercado de trabalho, da situação financeira das empresas e da realidade macro-económico, bem como, os efeitos que estes podem introduzir na economia. Esta análise é condicionada pela disponibilidade de estatísticas apropriadas. A discussão concentrar-se-á em quatro componentes: (i) o estabelecimento do salário mínimo com base no sistema de taxa única nacional, (ii) fixação do salário do sector público simultaneamente com sector privado (iii) a tentativa de fixação do salário mínimo com base no critério da cesta básica advogado pelos sindicatos dos trabalhadores, e (iv) o reajustamento do salário mínimo com base numa fórmula que integra inflação, PIB e o factor negocial.

7.1 Utilização do salário mínimo único nacional

O estabelecimento do salário mínimo com base no sistema de taxa única nacional pressupõe a existência de condições semelhantes de mão-de-obra (em quantidade e qualidade), de níveis de desenvolvimento equilibrado entre as diferentes regiões, e de desempenho dos sectores da economia.

A distribuição da qualidade da mão-de-obra no país avaliado com base no nível de alfabetização de adultos não é heterogénea. A taxa de alfabetização em Maputo-Cidade é estimada em 87% (2000), o que revela que somente 13% da potencial mão de obra não sabe ler nem escrever. No extremo oposto, a taxa de alfabetização de Cabo Delgado é de apenas 23%, significando que cerca de 77% da potencial mão-de-obra não sabe ler nem escreve (Quadro 17) . Deste modo, a qualidade de mão-de-obra, avaliada pelo nível de instrução, não é semelhante nas diferentes províncias do país.

Se aos níveis de alfabetização juntarmos os de formação vocacional e técnica profissional mesmo básica, concluímos que a desigualdade entre regiões se mantém alta, mas sobretudo que as oportunidades de qualificação da força de trabalho em todo o país são extremamente baixas.

Quadro 17: Taxa de Alfabetização 1999-2000

Províncias	Taxa de alfabetização	
	1999	2000
Norte	28,1	29,2
Niassa	31,0	34,7
Cabo Delgado	25,0	22,7
Nampula	28,3	30,1
Centro	37,3	41,0
Zambézia	29,7	25,3
Tete	33,2	43,0
Manica	42,3	49,2
Sofala	43,8	46,5
Sul	61,0	65,8
Inhambane	45,8	52,9
Gaza	47,3	56,2
Maputo- Província	65,7	67,1
Maputo- Cidade	85,0	87,0
Moçambique	39,5	43,3

Fonte: RNDH, 2001

Os dados sobre emprego descritos no capítulo 6 mostram que existe uma excessiva concentração da população economicamente activa em determinadas províncias do País, nomeadamente, Zambézia e Nampula. A distribuição da população economicamente activa em termos de zonas rurais versus zonas urbanas é heterogénea. Esta constatação revela que a oferta de trabalho varia de província para província, isto é, não há condições semelhantes em termos de quantidade de mão-de-obra nas diferentes províncias, como seria desejável para a utilização do sistema de taxa única nacional.

O segundo pressuposto para a introdução do sistema em taxa única relaciona-se com a existência de níveis de desenvolvimento económico equilibrado nas diferentes regiões onde é aplicado o mesmo nível de salário mínimo. A realidade económica do País é caracterizada por assimetrias regionais, províncias, e zonais (rurais versus urbanas) de desenvolvimento e crescimento económico. O Relatório Nacional de Desenvolvimento Humano (RNDH), edição de 2001, mostra que a produção da economia nacional concentra-se maioritariamente na região sul do País com uma contribuição de cerca de 51%, dos quais 36.9 pontos percentuais referem-se a contribuição de Maputo-Cidade. Enquanto isso as regiões centro e norte contribuem com 27.7% e 21.3%, respectivamente (quadro 18).

Quadro 18: Contribuição do PIB por província, 1996-2000

Região/ Províncias	1996	1997	1998	1999	2000
Norte	21%	23%	22%	21%	21%
Niassa	3%	3%	3%	3%	3%
Cabo Delgado	5%	5%	5%	5%	5%
Nampula	13%	15%	14%	14%	14%
Centro	30%	30%	28%	28%	28%
Zambézia	11%	10%	9%	9%	9%
Tete	4%	4%	4%	4%	4%
Manica	4%	5%	5%	5%	5%
Sofala	11%	11%	10%	10%	10%
Sul	49%	47%	49%	50%	50%
Inhambane	5%	5%	5%	5%	5%
Gaza	4%	5%	5%	5%	5%
Maputo Província	3%	4%	4%	5%	5%
Maputo Cidade	36%	33%	36%	35%	35%

Fonte: RNDH, 2000

Os dados do CEMPRE atestam a conclusão de existência de uma acentuada diferença na dimensão das economias províncias. Este censo indica que as empresas analisadas geram cerca de 66,4 milhões de milhões de contos, dos quais 46% provêm da província de Maputo. Enquanto isso as províncias de Niassa, Cabo Delgado e Inhambane geram conjuntamente somente 3 % (quadro 19).

Quadro 19: Volume de Negócio por província, 2002

Província	Total de empresas			
	Emprego	Vol. de negocios (em milhões de contos)	Volume de negócios por trabalhador	Desvio em relação à média (%)
Niassa	4.041	599.329	148,3	-33
Cabo Delgado	6.194	963.261	155,5	-30
Nampula	17.993	2.068.553	115,0	-48
Zambézia	13.937	1.109.033	79,6	-64
Tete	7.504	8.174.436	1089,3	394
Manica	10.127	1.545.324	152,6	-31
Sofala	30.266	6.642.153	219,5	-1
Inhambane	15.306	972.902	63,6	-71
Gaza	22.644	1.756.732	77,6	-65
Maputo Província	32.124	11.896.514	370,3	68
Maputo Cidade	141.009	30.716.016	217,8	-1

A dimensão das economias regionais permite-nos ter uma ideia sobre a sua capacidade de pagamento. É também vital analisar a evolução dessas economias por forma a avaliar a sua capacidade para responder aos sucessivos reajustamentos do salário mínimo.

O RNDH apresenta acentuadas diferenças na evolução dos PIB's provinciais e regionais. O crescimento médio da economia do País entre o período 1996-2000 foi de 8.2%. Porém, destacam-se províncias como Sofala e Zambézia que registaram crescimentos abaixo de 3.5% no mesmo período. No extremo oposto, existem províncias, entre elas, Manica e Tete, com taxas de crescimento acima de 12% (quadro 20). Por outro lado, a tendência de crescimento da economia das várias províncias é também heterogénea, havendo algumas em recessão. Deste modo, a utiliza-se da mesma taxa de reajustamento do salário mínimo para economias com tendência de evolução e diferenciada para gerar efeitos perversos sobre a mesma.

Quadro 20: Crescimento do PIB por região, 1996-2000

Províncias/Regiões	1996	1997	1998	1999	2000	Média
Norte	100,0	19,0	10,9	3,5	0,9	8,5
Niassa	100,0	18,7	3,9	11,5	6,9	10,3
Cabo Delgado	100,0	1,5	23,4	3,9	-1,3	6,9
Nampula	100,0	25,9	7,6	1,9	0,5	9,0
Centro	100,0	10,0	7,1	10,2	-3,4	6,0
Zambézia	100,0	7,7	-3,4	8,1	0,8	3,3
Tete	100,0	19,8	1,1	12,5	16,6	12,5
Manica	100,0	21,9	28,1	11,9	-11,1	12,7
Sofala	100,0	4,3	10,3	10,2	-10,5	3,6
Sul	100,0	8,3	17,2	7,8	4,8	9,5
Inhambane	100,0	8,3	8,4	10,0	-1,3	6,4
Gaza	100,0	19,1	14,1	9,5	-17,1	6,4
Maputo Cidade	100,0	3,5	20,5	6,8	5,9	9,2
Maputo Província	100,0	45,3	5,6	12,2	26,5	22,4
Nacional	100,0	11,1	12,6	7,5	1,6	8,2

A aplicação do sistema de taxa única em mercados como o nosso caracterizado pela heterogeneidade regional na oferta de trabalho e assimetrias regionais de desenvolvimento económico tende a gerar efeitos negativos sobre a economia:

1. Pode levar trabalhadores ao desemprego nas regiões e sectores menos produtivos por se fixar o salário mínimo a um nível que, primeiro, não tem em conta a oferta de trabalho, e segundo dimensão e dinâmica de crescimento destas economias;

2. Pode conduzir empresas menos produtivas a falência ao fixar salários acima da sua capacidade de pagamento, particularmente porque o salário é das principais componentes de custos das empresas;
3. Pode desencorajar o investimento nas regiões e nos sectores menos produtivos, devido ao encarecimento do factor trabalho, quando os outros factores não são, a priori, competitivos;
4. Pode penalizar os trabalhadores dos sectores mais produtivos ao fixar um salário que não tem em conta o seu desempenho real, isto é, abaixo da sua produtividade, do efeito negativo na média introduzido pelos sectores menos produtivos;
5. Pode estimular o desenvolvimento do sector informal, dado que este sector não é coberto pela legislação do salário mínimo.

7.2 Salário mínimo do sector público versus sector privado

O processo de fixação do salário mínimo do sector público e o sector privado é actualmente o mesmo. De 1991 a 2003, o salário mínimo acordado para o sector privado é aplicado imediatamente a função pública. Este sistema não é naturalmente o mais apropriado, dado que os factores que influenciam a evolução dos salários em cada um destes sectores são diferentes.

A evolução dos salários na função pública está vinculada à sustentabilidade fiscal, e, para o caso de Moçambique e de outros países em desenvolvimento, às metas acordadas com os doadores multilaterais sobre a percentagem das despesas com salários na Orçamento do Estado e no PIB. Ademais, o Orçamento do Estado para um determinado ano é aprovado antes do início do processo de negociação do salário mínimo no âmbito da CCT. E neste orçamento já está prevista uma determinada taxa de evolução dos salários dos trabalhadores da função pública incluindo o salário mínimo. Esta situação gera naturalmente embaraços ao governo quando a taxa de reajustamento do salário mínimo acordada entre os parceiros sociais situa-se acima da orçamentada pelo governo e acordada como os doadores como aconteceu em 2002, e, por conseguinte, exige uma profunda ginástica para minimizar o diferencial.

A evolução do salário no sector privado está condicionado a outros factores como crescimento do sector, rentabilidade do sector, e, fundamentalmente, a produtividade do factor trabalho.

7.3 Análise do critério de fixação com base na cesta mínima

A utilização de fixação do salário mínimo com base na cesta mínima é defendida pelos trabalhadores. A controvérsia na utilização deste critério reside na determinação dessas necessidades e sua respectiva quantificação monetária. Os sindicatos baseiam-se nas necessidades de uma família de 5 pessoas residentes em Maputo para determinar o salário mínimo nacional. A questão que se coloca é se este cabaz proposto reflecte efectivamente um cabaz nacional.

O custo de vida no país varia de região para região como demonstram os resultados preliminares do inquérito dos agregados familiares de 2002/2003 analisados na secção 2. O custo de vida nas diferentes províncias do país estabelecido através da linha de pobreza apresenta grandes diferenças. O domínio Maputo-Província (urbana) apresenta uma cesta básica avaliado em cerca dois milhões de meticaís, contra os cerca de 400 mil meticaís de Nampula (rural) e 500 mil de Sofala e Zambézia (rural). Os dados dos outros domínios são apresentados no Quadro x4.

Deste modo, um critério que tenta fixar o salário mínimo que cubra as necessidades básicas das famílias da zona sul, com certeza fixará um salário mínimo muito acima da cesta mínima da zona norte. Por outro lado, se o salário mínimo for fixado com base nas condições económicas do norte do país deixa os trabalhadores do sul com metade do poder de compra, o que também não satisfaz o cabaz mínimo desta região.

Perante esta situação, o cabaz mínimo sugerido pelos sindicatos não parece sustentável para servir como referência para a fixação do salário mínimo nacional. Porém, é importante que objectivo da política de salário é assegurar um salário que garanta as mínimas condições de vida. Assim, na fixação do salário é necessário ter presente esta referência.

7.4 Critérios de reajustamento do salário mínimo

A formula de acordada pela CCT para reajustamento dos salários mínimos apresenta algumas imperfeições e pressupostos de alguma forma questionáveis. A fórmula integra os seguintes elementos: produtividade do trabalho, taxa de inflação e o factor de negociação.

i. Taxa de inflação

Os parceiros sociais utilizam a inflação como referência para o reajustamento do salário mínimo, com o objectivo de recuperar a erosão do poder de compra. O debate em volta da utilização deste indicador está no tipo de inflação que deve ser tomado como referência, nomeadamente, se é inflação acumulada ou inflação média. Os trabalhadores defendem a utilização da inflação acumulada que reflecte a variação dos preços entre Dezembro do ano anterior e do mês em referência do ano seguinte. Assim, a inflação acumulada, computada e publicada pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE) e Banco de Moçambique (BM), permite a recuperação total da erosão do poder de compra registada ao longo do ano.

Por sua vez, os empregadores não concordam com a utilização deste conceito de inflação, alegadamente pelo crescimento acelerado da inflação mensal geralmente verificada nos meses de Novembro e Dezembro resultante da prática de preços especulativos por parte dos comerciantes e da pressão sobre a oferta exercida durante a quadra festiva, gerando altas taxas de inflação acumulada até Dezembro, que depois de passar euforia das festas voltam imediatamente a abrandar. Com efeito, os empregadores sugerem a utilização da inflação média, que reflecte a variação média dos preços mensais ao longo do ano. O desvio entre a inflação acumulada e inflação média é significativo, situando acima de 10 pontos percentuais.

Por outro lado, a utilização do IPC de Maputo para o ajustamento do salário mínimo nacional também não é no seu todo satisfatória, dado que não reflecte a variação generalizada dos preços a nível nacional. O comportamento dos preços em Maputo é influenciado essencialmente pela variação dos preços dos produtos alimentares na África do Sul e da evolução da taxa de câmbio Metical-Rand, contrariamente aos preços da região centro e norte que são influenciados pela campanha agrícola e pelos preços praticados nos países vizinhos (Malawi e Zimbabwe). Deste modo, e tendo em conta que Maputo-Cidade gera perto de 35% do PIB nacional, não parece um indicador adequado para medir a evolução do poder de compra a nível nacional, mais ainda por que a realidade e dinâmica económica de Maputo-Cidade é completamente diferente do resto do país.

As taxas de reajustamento do salário mínimo servem normalmente de referência para o ajustamento das demais categorias salariais, fundamentalmente no sector público. Assim, a atribuição da compensação completa pela perda do poder de compra poderá gerar efeitos

negativos na inflação (o fenómeno de feedback da inflação), através de uma maior pressão sobre a procura ou inflação de custo (encarecimento do custo do factor força de trabalho), particularmente quando não é acompanhada pelo respectivo aumento de produtividade.

iii. Produtividade do trabalho

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

Na ausência destas estatísticas, a produtividade do factor trabalho é alcançada como sendo resultado de crescimento do PIB. É claro que este critério não é o mais apropriado e enferma de problemas metodológicas pois a assunção de que o crescimento do PIB é gerado pelo o aumento da produtividade exclusiva do factor trabalho não é necessariamente verdadeira. O crescimento do PIB resulta, isso sim, na combinação do desempenho de vários factores de produção (trabalho, terra e capital e tecnologia).

Para minimizar esta situação e por acordo entre os parceiros sociais, convencionou-se que 50% do crescimento da PIB é atribuível ao factor trabalho. As evidências de outras países em vias de desenvolvimento mostram que a produtividade do factor trabalho não justifica os 50% do crescimento do PIB.

A convenção de 50% do crescimento do PIB é atribuível ao desempenho do trabalho não é sustentado por um estudo ou evidências empíricas, mas sim de negociações entre os empregadores, trabalhadores e governo. Assim sendo, a sua utilização poderá ter consequência negativas para o sectores em estagnação e ou em recessão.

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

8 PROPOSTAS DE CRITÉRIOS ALTERNATIVOS

8.1 Sistema de salário mínimo proposto

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

As experiências de outros países mostram que perante este cenário pelo menos quatro sistemas alternativos se podem utilizar, nomeadamente, a fixação do salário mínimo com base em regiões, em sectores económico, com base em tamanho das empresas e combinação destes de dois destes sistemas, por forma a permitir captar as especificidades e dinâmicas de cada realidade económica.

Alternativa 1: Salário mínimo por região

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

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

Por outro lado, as evidências que a capacidade de pagamento das empresas varia de região para região no nosso País são fracas, particularmente para as empresas que operam em mais de uma região, dado é difícil pensarem sector bancário de Maputo e sector bancário de Tete, ou indústria de Niassa e indústria da Beira. As dificuldades enfrentadas pelas empresas são mais facilmente agrupáveis por sector de actividade do que propriamente por região.

Por fim, a fixação do salário mínimo por região parece bastante sensível sob ponto de vista político, dada a problemática das assimetrias de desenvolvimento despertado pelos partidos políticos da oposição, tentando dividir o eleitorado entre norte e sul, resultando num ambiente político relativamente céptico. E sabe-se, de antemão, que muitos países africanos estão ou

estiveram a braços com guerras étnicas provocadas, entre outros factores, por questões relacionadas com assimetrias regionais de desenvolvimento e oportunidades políticas para os membros das várias etnias. Neste contexto, Moçambique vive uma ambiente político ainda frágil, uma democracia ainda embrionária, sendo sempre desejável evitar decisões que possam gerar alguma instabilidade político-social.

Deste modo, não nos parece o critério mais recomendável.

Alternativa 2: fixação do salário mínimo por tamanho de empresa

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

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

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

Alternativa 3: salário mínimo por sector

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

um salário que tem em conta o estágio de desenvolvimento e a tendência de evolução de um determinado no sector.

O peso relativo de custo de salário mínimo na estrutura de custo com trabalho varia também de sector para sector. Em alguns sectores, entres eles, agricultura, pesca, indústria têxtil, os trabalhadores que auferem salário mínimo constituem mão-de-obra directa na produção, e, por conseguinte, o seu peso é relativamente maior na sua estrutura de custo com trabalho. A caixa 1 sobre a situação da força de trabalho de uma empresa Açucareira indica que dos 4.664 trabalhadores existentes 49.4% encontram-se na categoria de salário mínimo. O peso nos custos com pessoa desta categoria é de 44%. Assim, qualquer variação na variação do salário mínimo tem um significativo impacto. Enquanto isso, em sectores como a "banca" e outros serviços, os trabalhadores que auferem salário mínimo são normalmente contínuos e ou serventes, e o seu peso relativo é significativamente baixo.

Deste modo, este sistema consegue acomodar mais facilmente as preocupações e dificuldades das empresas. é o sistema de salário mínimo recomendável para o país atendendo as assimetrias de desenvolvimento regionais e sectoriais, bem como a disponibilidade da mão de obra por região.

8.2 Salário sector privado versus público

Atendendo que os factores que influenciam a evolução no sector público são diferentes do sector privado como foi discutido na secção, recomenda-se que o processo de negociação do salário mínimo do sector público seja separado do sector privado.

Porém, esta hipótese de separação deve ser profundamente acautelada, dado que existem condições que devem ser criadas para garantir a sua aplicabilidade no País. Actualmente, os trabalhadores da função pública não possuem um sindicato para os representar e a legislação sobre a matéria ainda está em discussão. Assim, é necessário inicialmente aprovar estes instrumentos legais para que se estabelecem mecanismos de discussão.

8.3 Critério de reajustamento do salário mínimo proposto

Com relação ao critério de reajustamento do salário mínimo, analisamos a questão em duas perspectivas em função dos objectivos preconizados pela CCT em relação a concertação social no respeitante a salário mínimo. Nas duas perspectivas, sugere-se que tenha em conta os seguintes indicadores:

- (i) **Inflação**, com o objectivo de recuperar a erosão do poder de compra do salário mínimo. Para efeito, sugere-se a utilização da inflação acumulada até Dezembro de cada ano calculada através do Índice de Preço no Consumidor de Maputo (para a zona Sul), da Beira (para a zona Centro) e de Nampula (para zona norte). Alternativamente, seria o Inflação nacional acumulado ponderada pelos três IPCs acima mencionados, com vista a captar a evolução média dos preços nas três regiões do país.
- (ii) **Produtividade do factor trabalho**, com vista a compensar o esforço dos trabalhadores. O ideal seria utilizar a variação do valor acrescentado do factor trabalho. Na inexistência de estatísticas apropriadas referentes à produtividade dos trabalhadores, recomenda-se a utilização da taxa de crescimento do valor acrescentado do sector, ponderado por um coeficiente, a negociar, que estima a fracção desse crescimento que será retido para salários. Os dados para o coeficiente podem ser obtidos através de uma pesquisa sobre uma amostra dos operadores de cada sector, por escala, região e grau de competitividade. Estes dados podem ser feitos de cinco em cinco anos, e os resultados obtidos para medição do efeito produtividade do salário mínimo serão fixados por períodos de cinco anos até ao próximo estudo. Por exemplo, se o estudo mostrar que a produtividade média de trabalho num sector aumenta 4% ao ano; e que o salário deve ser ajustado por 40% desse aumento de produtividade; então nos próximos cinco anos será ajustado pela inflação acumulada e mais um factor de 1,6 equivalente aos ganhos de produtividade.

Alternativa 1: Utilização de uma fórmula objectiva

A utilização de uma fórmula objectiva pressupõe a eliminação da negociação anual da taxa de reajustamento do salário mínimo através da CCT. Esta abordagem tem a desvantagem de não

poder captar as preocupações quer dos sindicatos quer dos empregadores dado que a fórmula define o novo salário mínimo em função dos dados oficiais sobre o desempenho da economia. Assim, teríamos a seguinte fórmula:

$$TA = \pi + \Delta PMg_L$$

Onde,

TA - Taxa de reajustamento do salário mínimo

π - inflação agregada de Maputo, Beira e Nampula

ΔPMg_L - variação do produtividade do factor trabalho por sector

Alternativa 2: Elaboração de uma fórmula subjectiva

A utilização de uma fórmula subjectiva pressupõe continuar a obter o salário mínimo por via de negociação entre os parceiros sociais. Este cenário permite acomodar as preocupação das duas partes (trabalhadores e sindicatos) e corrigir as ineficiência das estatísticas pouco apropriadas utilizadas com referências para o reajustamento do salário mínimo.

$$TA = \pi + \Delta PMg_L + \beta$$

Onde,

TA - Taxa de reajustamento do salário mínimo

π - inflação agregada de Maputo, Beira e Nampula

ΔPMg_L - variação do produtividade do factor trabalho por sector

β - taxa de negociação

9 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Depois de desenvolver o presente estudo, à guisa de conclusão, podemos aferir o seguinte:

- A política de salário mínimo tem alguma importância para o País, fundamentalmente devido a vulnerabilidade do mercado de trabalho, dado que esta permite proteger os trabalhadores em termos de salário mínimo aceitável. Esta política pode ter efeitos sinérgicos positivos no País se for adequadamente implementado. Assim, esta política deve continuar mas é necessários ajustar os actuais critérios utilizados para fixação.
- A introdução do salário mínimo pode ter outras repercussões sócio-económicas, as quais podem aumentar ou diminuir os efeitos pretendidos. Contudo, esses efeitos constituem um problema empírico muito difícil de medir com exactidão. Em parte isto acontece porque há tantos outros factores envolvidos na determinação do emprego, inflação e distribuição do rendimento que se torna extremamente difícil identificar a causa exacta de cada efeito. Para o nosso caso, a situação é ainda mais complicada por falta de estatísticas que permitam fazer tal análise;
- Apesar da percentagem de pessoal formalmente empregada ser pequena, não há sinais claros de que na ausência do salário mínimo esta taxa poderia aumentar. É preciso notar que a expansão da empresa que gera o reajustamento dos factores de produção não é somente resultado do custo de factor, mas também da expansão do próprio mercado;
- O salário mínimo é fixado no País com base no sistema combinado de taxa de única nacional e da taxa por categoria ocupacional (operário, operários agrícolas e empregados). O sistema de taxa única pressupõe a existência de homogeneidade nas condições da mão-de-obra e de desenvolvimento entre as diferentes regiões. Assim, conclui-se que o actual sistema pode introduzir imperfeições na economia dado que este é caracterizado por assimetrias regionais de desenvolvimento;
- O salário mínimo é reajustado com base numa fórmula que procura recuperar a erosão do poder de compra do salário mínimo resultado da variação dos preços e compensar os trabalhadores pelo aumento da produtividade. Porém, dada a ausência de estatísticas apropriadas, as referências utilizadas são de alguma forma questionáveis. A utilização do

IPC de Maputo para o reajustamento do salário mínimo nacional não é no seu todo satisfatória, dado que não reflecte a variação generalizada dos preços a nível nacional. Os factores que influenciam o comportamento dos preços em Maputo não são exactamente os mesmos das regiões norte e centro do País. A convenção de que 50% do crescimento do PIB reflecte a contribuição do factor trabalho carece de sustentação;

- A introdução de elementos subjectivos (factor de negociação) minimiza todo o esforço da criação da fórmula, uma vez que o salário é, final das contas, obtido por via de negociação entre os parceiros sociais. Conquanto, ele é importante na medida que permite dar referências para a negociação do salário mínimo.
- As taxas acordadas para o reajustamento do salário mínimo servem de referência para a actualização dos salários gerais na economia fundamentalmente no sector público, sendo assim a reposição total do poder de compra dos salários dos trabalhadores por via de compensação da inflação pode gerar novamente inflação em taxas mais crescentes. Deste modo, esta situação dificulta a própria negociação, com prejuízo para os trabalhadores que auferem o “mínimo”, dado que não se está a discutir somente o “mínimo” mas sim os salários gerais da economia;

Com base nas nossas constatações, urge referir o seguinte em jeito de recomendações:

- É necessário definir qual é o papel do salário mínimo. Em muitos países, o salário mínimo protege grupos marginais de trabalhadores: não qualificados, com emprego sazonal ou eventual, em sectores de muito baixa produtividade. Em Moçambique, no entanto, 25% da força de trabalho com emprego formal é abrangida pelo salário mínimo.
- É importante determinar por que é que a proporção de trabalhadores com salário mínimo é tão alta e em que sectores isso acontece. Dados disponíveis e obtidos para este estudo mostram que há sectores onde o salário mínimo praticado é superior ao salário mínimo oficial. Muitos destes sectores ajustam os seus salários mínimos a taxas inferiores ao do salário mínimo oficial, de tal modo que o salário mínimo oficial e o praticado tendem a convergir.

- Há sectores da economia, principalmente na agricultura, agro-indústria rural, comércio retalhista e pesca, que têm uma percentagem muito alta de trabalhadores com o salário mínimo. Nestes sectores, o salário mínimo têm um papel muito maior tanto na protecção dos trabalhadores, como na estabilidade ou instabilidade financeira das empresas. Por outro lado, não há homogeneidade na disponibilidade e qualidade da força de trabalho e no desempenho das regiões e dos sectores da economia do País. Assim, o sistema de taxa única não é o mais adequado nem para os trabalhadores nem para a economia.

Assim, sugere-se a fixação do salário mínimo com base em sectores, dado que este possibilita a minimização do risco da redução do nível de emprego pelo aumento do salário mínimo para além da capacidade de pagamento das empresas, e sem a respectiva compensação no aumento da produtividade dos trabalhadores. Este sistema procura pelo menos fixar um salário que tem em conta o estágio de desenvolvimento, a tendência de evolução de um determinado no sector e acautela a questão de intensidade de uso de factor trabalho.

Deste modo, este sistema consegue acomodar mais facilmente as preocupações e dificuldades das empresas, bem como as preocupações dos seus trabalhadores. Assim, recomenda-se que se estuda a forma de operacionalização deste sistema incluindo a definição dos sectores tendo em contas as características das actividades e da disponibilidade de informação.

- O salário mínimo do sector público e do sector privado deveriam ser separados e independente, dado os factores que influenciam a sua evolução são diferentes, e a ainda a negociação do salário mínimo é feita numa altura em que o Orçamento do Estado já foi aprovado (e este já prevê o aumento dos salários da função pública). Actualmente, os trabalhadores da função pública não possuem um sindicato para os representar em negociações com o empregador, e a legislação sobre a matéria ainda está em discussão. Assim, é necessário começar por aprovar e introduzir os instrumentos que possam facilitar e regular a negociação antes de se separarem os processos de definição do salário mínimo.

- Apesar da separação do processo de negociação do salário mínimo no sector público e no privado, recomenda-se o envolvimento do Governo nas negociações do sector privado, com papel de mediador e com uma influência mínima.
- As negociações sobre o salário mínimo na CCT deveriam ser organizadas por sectores por responder as recomendações supra;
- O critério de ajustamento do salário mínimo deve basear-se na inflação e numa fracção dos ganhos de produtividade a negociar.

A taxa de inflação a considerar seria o IPC acumulado de Maputo (para a zona Sul), Beira (para a zona Centro) e Nampula (para a zona Norte); ou, alternativamente, seria uma taxa de inflação acumulada nacional, ponderada pelos três IPCs mencionados. A adoptar-se a primeira alternativa, o sistema de salário mínimo ficaria misto, combinando particularidades sectoriais e regionais.

Para medir a produtividade, sugere-se utilização da taxa de crescimento do valor acrescentado por sector, ponderada por um coeficiente, a negociar, que estime a fracção desse crescimento que será retido para salários. Os dados podem ser obtidos através de uma pesquisa sobre uma amostra dos operadores de cada sector, por escala, região e grau de competitividade. Estes estudos podem ser feitos de cinco em cinco anos, e os resultados obtidos para medição do efeito produtividade no salário mínimo serão fixados por períodos de cinco anos até ao próximo estudo. Por exemplo, se o estudo mostrar que a produtividade média do trabalho num sector aumenta 4% ao ano; e que o salário deve ser ajustado por 40% desse aumento de produtividade; então nos próximos cinco anos o salário será ajustado pela inflação acumulada e mais um factor de 1,6% equivalente aos ganhos de produtividade; e

- O salário deverá continuar a ser aprovado com base em negociação envolvendo os parceiros sociais, pelo que se sugere a utilização de uma fórmula que contém o factor de negociação. Apesar da ambiguidade que este suscita, permite acomodar as preocupações das duas partes (trabalhador e empregador);

Lista de contactos

Nome	Organização
Paulo Fumane	CTA
Jim Lafleur	CTA
Alcino Dias	CCT
Madalena Zandamela	OTM-CS
Sr. Matsinhe	OTM-CS
Margarida Meja	MAE – Direcção da Função Publica
Jorge Muanahumo	MAE – Direcção da Função Publica
Sr. Munguambe	SINTIA – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Industria do Açúcar
Daniel Ngoque	Sindicato da Marinha Mercante e Pescas
Maria Alice	Ministério do Trabalho
*	Ministério do Trabalho
*	Ministério do Trabalho
Armindo Mapasse	Ministério do Trabalho - DNPET
Higino Marule	MADER
Jaquelino Massingue	MADER

Referências bibliográficas

- 1 CCT (Comissão Consultiva de Trabalho.2002. *Informação sobre o desenvolvimento das discussões com vista ao reajustamento do salário mínimo. paper* apresentado ao Conselho de Ministros.
- 2 Catel-Branco, Nuno. 1994. *Moçambique: Perspectivas Económicas*. Maputo: Faculdade de Economia (UEM)
- 3 Coughlin, Peter e Langa, Julieta.1997. *Claro e Directo: como escrever um ensaio*. Maputo
- 4 CTA- Confederação das Associações Económicas de Moçambique. 2002. *Comentários ao Documento do Governo à CCT de 2002*. Maputo: CTA
- 5 De Barros, Ricardo P., Coerseuil, Carlos H. e Cury, Samir.2000. *Salário Mínimo e Pobreza no Brasil: Estimativas Que Consideram Efeito de Equilíbrio Geral*, Textos para discussão nº 779. Rio de Janeiro: IPEA- Instituto de Pesquisa Económica Aplicada
- 6 DEE-Banco de Moçambique. Novembro 2001. Boletim Estatístico, Nº 33/Ano 9
- 7 DNPET – Direcção Nacional de Planificação e Estatísticas de Trabalho.2004. *Estatísticas sobre emprego: duração e remunerações*. Ministério de Trabalho:Maputo
- 8 Entrevista com Hipolito Hamela, representante dos empregadores, Maio de 2002b.
- 9 Frank, Robert H. 1994. *Microeconomia e Comportamento*. Lisboa: Editora da McGraw- Hill
- 10 Gobe, Artur. 1994. *Situação económica do país, in Moçambique: Perspectivas Económicas*. Castel-Branco, Nuno, Maputo: Faculdade de Economia (UEM).
- 11 Guilaze, Nelson.2002. Critérios de determinação de salário mínimo em Moçambique: críticas e sugestões.Tese de Licenciatura. Maputo: Faculdade de Economia (UEM)
- 12 Hamela, Hipolito. 2001, *Determinação do Salário Mínimo em Moçambique: Algumas reflexões*. Maputo: CTA- Confederação das Associações Económicas de Moçambique
- 13 Hamela, Hipolito.2002b. *Salário Mínimo e Desemprego*. Jornal Notícias: Economia e Negócios, de 10 de Abril de 2002.
- 14 Hamela, Hipolito.2002. *Salário Mínimo: Que Critérios*. Jornal Notícias: Economia e Negócios, 22 de Março de 2002
- 15 Harber, Richard P.1999. *Some of what we know and don't know about employment and unemployment in Mozambique*. Maputo:USAID (Moçambique)
- 16 Instituto Nacional de Estatística (INE). 1999. *II Recenseamento Geral da População e Habitação de 1997*. Maputo: INE

- 17 Instituto Nacional de Estatística (INE).2003.1Índice de Preço no Consumido: Cidade de Maputo. Maputo:INE
- 18 Instituto Nacional de Estatística (INE). 2003. CEMPRE – Censo de Empresas. Maputo:INE
- 19 Instituto Nacional de Estatística (INE). 2002/3. IAF- Inquérito dos Agregados Familiares. Maputo:INE
- 20 Jan Low, Doucan Boughton, Higino Marrule, Paulo Mole e Jaqueline Massinge.2002. *O Desafio do Salário Mínimo: Considerações Teóricas e Práticas*, Relatório de Pesquisa Nº. 49P. Maputo: Direcção de Economia, Ministério de Agricultura e Desenvolvimento Rural da República de Moçambique,
- 21 Jatobá, Jorge e Chahad, José P.1997. *O papel do salário mínimo no contexto de estabilização económica*. Mercado de Trabalho -Conjuntura e Análise – nº 3. Rio de Janeiro: IPEA- Instituto de Pesquisa Económica Aplicada. Mercado de Trabalho –,
- 22 Kibbe, Matthew B. 1998. *The Minimum Wage: Washingtons Perennial Myth*, Policy Analysis Nº.106. Washignton: Cato Institute
- 23 Macedo, Roberto.1997. *O que fazer com o salário mínimo*. Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise- nº 3. Rio de Janeiro: IPEA – Instituto de Pesquisa Económica Aplicada.
- 24 Marinakis, Andrés.1998. *Minimum Wage Fixing in Mexico*, Briefing Note Nº.13. Geneva: International Labour Organization (ILO),
- 25 Mendonça, Sérgio E.1997. *A necessidade de recuperação da política nacional de salário mínimo*. Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise – nº 3. Rio de Janeiro: IPEA – Instituto de Pesquisa Económica Aplicada.
- 26 Ministério de Trabalho e Segurança Social.1997. *Minimum Wage Fixing in Portugal*, Briefing Note No.8. Geneva: International Labour Organization (ILO)
- 27 Ministério de Trabalho. 2001. *Reflexões sobre os critérios de fixação e actualização do salário mínimo*. Maputo: Ministério de Trabalho.
- 28 Moçambique.1980. Decreto 7/80, de 10 de Setembro, Boletim da República, Serie I.
- 29 Moçambique.1990. Decreto 39/90, de 28 de Dezembro. Boletim da Republica, Serie I, nº. 52
- 30 New York Time (newspaper), de 5/23/96
- 31 New York Time (newspaper), de 1/14/95
- 32 Organização dos Trabalhadores de Moçambique –Central Sindical (OTM –CS).2002.*Proposta de Ajustamento do Salário Mínimo*. Maputo: OTM-CS
- 33 Pember, J. Robert & Dupré,Marie-Thérèse.1997. *Statistical Aspects of Minimum Wage Determination*, Briefing Note Nº 11.Geneva: International Labour Organization (ILO)

- 34 Pindick, Robert S. and Rubinfeld, Daniel L.1999. *Microeconomia*. São Paulo: Makron Booksmdo Brasil Ltda,
- 35 Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).1999. *Moçambique: Crescimento Económico e Desenvolvimento Humano: Progresso, Obstáculos e Desafios*. Relatório Nacional do Desenvolvimento Humano Maputo: PNUD
- 36 Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).2000. *Moçambique: Educação e desenvolvimento humano: Percurso, lições e desafios para o século*. Relatório Nacional do Desenvolvimento Humano Maputo: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)
- 37 Ramos, Lauro.1997. *Minimum Wage Fixing in Brasil*, Briefing Note Nº. 9. Geneva: International Labour Organization (ILO)
- 38 Ramsamy, T. 1997. *Minimum Wage Fixing in Mauritius*, Briefing Note Nº. 6. Geneva: International Labour Organization (ILO)
- 39 Saget, Catherine. 2001. *Is the minimum wage an effective toll to promote decent work and reduce poverty? The experience of selected developing countries*. Employment paper 2001/13. Employment Strategy Department: International Labour Office.
- 40 Scott, Nelson,2002. Salário Mínimo: Que Critérios. Jornal Notícias: Economia e Negócios, de 29 de Março de 2002.
- 41 Shaheed, Zafar and Marinakis, André E.1999. *Minimum Wage Fixing: A Summary Of Selected Issues*. Geneva: International Labour Organization (ILO),
- 42 Suzuki, Hiromasa.1997. *Minimum Wage Fixing in Japan*, Briefing Note Nº.3. Geneva: International Labour Organization (ILO),
- 43 Vicente, Carlos.2002. Desempenho das PME's em Moçambique. Exame de Estado. Faculdade de Economia (UEM)

Estudo sobre os Critérios de Fixação do Salário Mínimo em Moçambique

Anexo 1: Definição do salário mínimo em países seleccionados

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

Fonte:

Anexo 2: Remuneração média mensal total (ganho) por actividades segundo a dimensão da empresa (Março de 2003)

Sectores	Total	Dimensão da Empresa							
		1 - 4 pessoas	5 - 9 pessoas	10 - 19 pessoas	20 - 49 pessoas	50 - 99 pessoas	100 - 199 pessoas	200 - 499 pessoas	500 e +
Total	1.065.862	709.379	742.543	1.045.579	1.219.984	1.425.665	1.330.013	1.331.586	584.117
Agricultura, Produção Animal, Caça e Sicultura	740.897		500.833	1.297.601	739.627		700.242	643.286	742.685
Pescas	705.382		450.000	766.667	818.120	680.762			
Indústrias extractivas	840.083		352.778	460.000	813.553		908.166		
Indústrias Transformadoras	770.855	672.387	540.325	822.480	930.791	645.226	1.227.738	2.197.647	500.393
Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Águas	1.517.238			1.790.971	941.096	1.662.305	1.386.782		
Construção	926.437	787.500	842.878	1.096.255	841.037	1.517.082	951.654	804.711	
Comércio a grosso e retalho; reparação de veículos automóveis. Motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	948.882	647.130	766.442	872.400	1.061.636	1.274.766	877.684	1.273.892	
Alojamento e Restauração	540.273	498.045	516.073	494.346	597.456	589.590			
Transportes, Armazenagem e Comunicações	1.346.164	1.101.469	1.050.629	2.168.119	1.298.879	1.389.167		1.055.277	
Actividades Financeiras	4.100.839	2.225.486		3.889.733	9.816.634	3.286.627	3.164.213	3.851.727	
Actividades imobiliárias, alugueres e servios prestados às empresas	1.068.091	2.449.136	1.046.851	2.323.636	1.083.016	3.243.048		1.078.339	689.369
Educação	1.098.696	665.000	801.556	1.000.852	1.631.057				
Saúde e Acção Social	1.658.805	1.616.667	704.188	1.180.558	1.902.760				
Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	2.175.824	462.857	1.355.885	1.060.525		1.666.541	3.219.485		
Organismos internacionais e outras estrangeiras	2.551.919	4.197.500	1.348.143	1.399.385	3.051.905	821.423	3.626.977		

Fonte: DNPET, 2004.

Anexo 3 : Remuneração média mensal base por actividades segundo a dimensão da empresa - Março de 2003

Sectores	Total	Dimensão da Empresa							
		1 - 4 pessoas	5 - 9 pessoas	10 - 19 pessoas	20 - 49 pessoas	50 - 99 pessoas	100 - 199 pessoas	200 - 499 pessoas	500 e +
Total	1.004.402	707.313	742.200	1.020.273	1.179.562	1.269.364	1.243.519	1.203.738	584.117
Agricultura, Produção Animal, Caça e Sivicultura	738.939	-	500.833	1.292.529	713.428		697.316	643.286	742.685
Pescas	705.382	-	450.000	766.667	818.120	680.762			
Indústrias extractivas	840.083	-	352.778	460.000	813.553		908.166		
Indústrias Transformadoras	725.405	672.387	540.325	822.480	921.133	607.516	912.411	2.197.647	500.393
Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Águas	1.281.782			1.790.971	941.096	1.340.268	1.188.030		
Construção	899.954	787.500	842.878	1.083.550	841.037	1.328.582	951.654	785.824	
Comércio a grosso e retalho; reparação de veículos automóveis. Motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	925.572	643.944	766.442	838.277	1.055.403	1.270.756	877.684	1.082.093	
Alojamento e Restauração	540.273	498.045	516.073	494.346	597.456	589.590			
Transportes, Armazenagem e Comunicações	1.280.550	1.101.469	1.043.362	2.168.119	1.272.070	1.157.867		1.055.277	
Actividades Financeiras	3.227.409	2.225.486		2.612.142	8.209.997	2.487.185	3.164.213	2.962.898	
Actividades imobiliárias, alugueres e servios prestados às empresas	1.039.274	2.449.136	1.046.851	2.323.636	1.083.016	3.243.048		1.000.823	689.369
Educação	1.098.696	665.000	801.556	1.000.852	1.631.057				
Saúde e Acção Social	1.658.805	1.616.667	704.188	1.180.558	1.902.760				
Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	2.099.047	462.857	1.355.885	1.060.525		1.311.007	3.219.485		
Organismos internacionais e outras estrangeiras	2.551.919	4.197.500	1.348.143	1.399.385	3.051.905	821.423	3.626.977		

Fonte: DNPET, 2004.

Anexo 4: Percentagem dos benefícios/ganhos em relação à remuneração base - Março de 2003

Sectores	Total	Dimensão da Empresa							
		1 - 4 pessoas	5 - 9 pessoas	10 - 19 pessoas	20 - 49 pessoas	50 - 99 pessoas	100 - 199 pessoas	200 - 499 pessoas	500 e +
Total	6,1	0,3	0,05	2,5	3,4	12,3	7,0	10,6	0,0
Agricultura, Produção Animal, Caça e Sicultura	0,3	-	0,00	0,4	3,7	-	0,4	0,0	0,0
Pescas	0,0	-	0,00	0,0	0,0	0,0	-	-	-
Indústrias extractivas	0,0	-	0,00	0,0	0,0	-	0,0	-	-
Indústrias Transformadoras	6,3	0,0	0,00	0,0	1,0	6,2	34,6	0,0	0,0
Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Águas	18,4	-	-	0,0	0,0	24,0	16,7	-	-
Construção	2,9	0,0	0,00	1,2	0,0	14,2	0,0	2,4	-
Comércio a grosso e retalho; reparação de veículos automóveis.									
Motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	2,5	0,5	0,00	4,1	0,6	0,3	0,0	17,7	-
Alojamento e Restauração	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0	-	-	-
Transportes, Armazenagem e Comunicações	5,1	0,0	0,70	0,0	2,1	20,0	-	0,0	-
Actividades Financeiras	27,1	0,0	-	48,9	19,6	32,1	0,0	30,0	-
Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	2,8	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0	-	7,7	0,0
Educação	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	-	-	-	-
Saúde e Acção Social	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	-	-	-	-
Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	3,7	0,0	0,00	0,0	-	27,1	0,0	-	-
Organismos internacionais e outras estrangeiras	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-

Fonte: Cálculos com base nos dados da DNPET, 2004.

Anexo 5: Remuneração média total por tamanho como percentagem da remuneração média do sector – Março de 2000

Sectores	Dimensão da Empresa							
	1 - 4 pessoas	5 - 9 pessoas	10 - 19 pessoas	20 - 49 pessoas	50 - 99 pessoas	100 - 199 pessoas	200 - 499 pessoas	500 e +
Total	67	105	141	117	117	93	100	44
Agricultura, Produção Animal, Caça e Sicultura	-	-	259	57	-	-	92	115
Pescas	-	-	170	107	83	-	-	-
Indústrias extractivas	-	-	130	177	-	-	-	-
Indústrias Transformadoras	87	80	152	113	69	190	179	23
Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Águas	-	-	-	53	177	83	-	-
Construção	85	107	130	77	180	63	85	-
Comércio a grosso e retalho; reparação de veículos automóveis.								
Motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	68	118	114	122	120	69	145	-
Alojamento e Restauração	92	104	96	121	99	-	-	-
Transportes, Armazenagem e Comunicações	82	95	206	60	107	-	-	-
Actividades Financeiras	54	-	-	252	33	96	122	-
Actividades imobiliárias, alugueres e servios prestados às empresas	229	43	222	47	299	-	-	64
Educação	61	121	125	163	-	-	-	-
Saúde e Acção Social	97	44	168	161	-	-	-	-
Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	21	293	78	-	-	193	-	-
Organismos internacionais e outras estrangeiras	164	32	104	218	27	442	-	-