

Visão Geral do Trabalho e Emprego das Mulheres em Moçambique

Projecto Decisões para Toda a Vida relativo ao ODM3 Relatório Nacional N.º 1

Universidade de Amesterdão /
Instituto de Estudos Avançados sobre o Trabalho de Amesterdão (AIAS)
www.uva.nl/aias

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens,
Melanie Hughie-Williams, Nuria Ramos Martin
email: m.vanklaveren@uva.nl

EDIÇÃO REVISTA

Amesterdão, Países Baixos, Julho de 2009

Índice

Resumo de gestão	Error! Bookmark not defined.
1. Introdução: Projecto Decisões para Toda a Vida	Error! Bookmark not defined.
2. Análise do género no que diz respeito ao trabalho e emprego	Error! Bookmark not defined.
2.1. Introdução: retrato geral.....	9
2.1.1. História	9
2.1.2. Governação	10
2.1.3. Perspectivas	11
2.2. Comunicação.....	11
2.3. A estrutura do mercado laboral por sectores.....	Error! Bookmark not defined.
2.4. Legislação e relações laborais.....	14
2.4.1. Legislação	14
2.4.2. Relações laborais	Error! Bookmark not defined.
2.5. Salário mínimo e pobreza.....	18
2.5.1. Salário mínimo legal	18
2.5.2. Pobreza	19
2.6. Demografia e mão-de-obra feminina.....	20
2.6.1. População e fertilidade	20
2.6.2. VIH/SIDA	21
2.6.3. Quota feminina do mercado laboral	22
2.6.4. Agricultura	25
2.6.5. Indústria transformadora	Error! Bookmark not defined.
2.6.6. Comércio	Error! Bookmark not defined.
2.6.7. Serviços	Error! Bookmark not defined.
2.6.8. Governo	Error! Bookmark not defined.
2.7. Educação e níveis de competências da mão-de obra feminina	Error! Bookmark not defined.
2.7.1. Alfabetização	Error! Bookmark not defined.
2.7.2. Educação das raparigas e mulheres jovens	Error! Bookmark not defined.
2.7.3. Níveis de competências das mulheres	Error! Bookmark not defined.
2.8. Salários e condições de trabalho do grupo-alvo.....	30
2.8.1. Salários	30
2.8.2. Condições de trabalho	31
2.8.3. Indicação das práticas de RH dos empregadores	31
3. Informação básica para o questionário sobre o WageIndicator (Indicador Salarial)	Error! Bookmark not defined.
3.1. Introdução.....	Error! Bookmark not defined.
3.2. Lista de sindicatos	Error! Bookmark not defined.
3.3. Lista de categorias de ensino e níveis de CITE.....	Error! Bookmark not defined.
3.4. Lista de regiões.....	Error! Bookmark not defined.
3.5. Listas de grupos étnicos e línguas.....	Error! Bookmark not defined.

3.5.1.	Grupos étnicos	Error! Bookmark not defined.
3.5.2.	Línguas	Error! Bookmark not defined.
4.	Referências	Error! Bookmark not defined.
5.	O que é o WageIndicator (Indicador Salarial)?	Error! Bookmark not defined.

Resumo de gestão

Este relatório fornece informações sobre Angola no que diz respeito à implementação do projecto DECISÕES PARA TODA A VIDA naquele país. O projecto DECISÕES PARA TODA A VIDA visa consciencializar as jovens trabalhadoras sobre as suas oportunidades de emprego e perspectivas de carreira, constituição de família e equilíbrio trabalho-família. Este relatório faz parte dos Inventários, que deverão ser efectuados pela Universidade de Amesterdão, para os 14 países envolvidos. Centra-se na análise do trabalho e do emprego a partir da perspectiva do género.

História (2.1.1). Depois de Moçambique ter obtido a sua independência de Portugal em 1975, a eclosão da guerra civil frustrou o desenvolvimento do país. Após as primeiras eleições livres em 1994, o forte crescimento económico num sistema de mercado livre, criou espaço para se combater, sobretudo, a pobreza rural. Os doadores internacionais têm dado um especial apoio aos projectos moçambicanos que visam a capacitação da mulher e a integração de questões atinentes à mulher a todos os níveis. A partir de 2004, o processo de crescimento em benefício dos pobres parece ter estagnado. Embora a desigualdade de rendimentos seja relativamente baixa, o país continua a ser um dos mais pobres do mundo.

Governança (2.1.2). Nos últimos 15 anos, Moçambique tem registado uma situação política bastante estável. Embora nos primeiros anos do século XXI o plano do governo se tenha centrado sobretudo na governança, o desempenho do país neste sentido não tem sido consistente. O sistema judiciário formal continua inacessível à maior parte dos pobres, o que prejudica sobretudo as mulheres. Existe muita violência doméstica e discriminação contra as mulheres.

Perspectivas (2.1.3). Moçambique poderá escapar aos piores efeitos da crise financeira actual, pois está relativamente protegido dos seus efeitos directos. O principal risco surge da dependência do país em donativos para o desenvolvimento.

Comunicação (2.2). Estão em uso no país mais de 3,3 milhões de tele-móveis, um para cada seis moçambicanos. A cobertura da internet continua a ser baixa: em 2007, apenas 1% da população usava a internet. A rádio é o meio de comunicação com a cobertura mais elevada, embora os homens tenham 1,5 vezes mais acesso à rádio do que as mulheres.

Estrutura do mercado laboral por sectores (2.3). Em 2002-03, cerca de 90% das mulheres economicamente activas trabalhavam na agricultura. Das restantes 430.000 mulheres, cerca de 160.000 eram assalariadas. A proporção de mulheres assalariadas no sector não agrícola, era de aproximadamente 20%.

Legislação (2.4.1). Moçambique ratificou as Convenções do Trabalho fundamentais da OIT, e as suas leis não são discriminatórias. O país tomou algumas medidas para garantir o cumprimento da legislação. A Lei do Trabalho de 2007 prescreve os direitos relativos a licença de parto remunerada, igualdade salarial entre homens e mulheres, formação profissional, etc.

Relações laborais (2.4.2). A densidade global no sector formal pode ser estimada em 20%, sendo a densidade feminina de 17%. As duas confederações sindicais, a OTM-CS e a CONSILMO, são afiliadas da ITUC. A aplicação das leis do trabalho são, muitas vezes, insuficientes, o que enfraquece a posição dos sindicatos a nível da empresa. Os relatórios da ITUC consistem sobretudo de queixas apresentadas por mulheres que recebem pagamento mais baixo do que os homens por trabalho igual.

Salário mínimo legal (2.5.1). Existe um sistema anual de ajustamento nacional do salário mínimo para os vários sectores, que varia entre 105% e 206% do salário médio no sector formal. Afirma-se que o salário mínimo é amplamente ignorado.

Pobreza (2.5.2). De acordo com as estimativas das Nações Unidas, entre 2000-06, 90% da população moçambicana vivia com USD 2 ou menos por dia. Embora inicialmente considerada um sucesso, a estratégia de redução da pobreza do governo parece ter estagnado na primeira década do século XXI, sobretudo nas zonas rurais. A distribuição da pobreza faz-se de acordo com os sexos, sendo os lares chefiados por mulheres os mais vulneráveis.

População e fertilidade (2.6.1). Nos anos recentes, a taxa de crescimento da população baixou para 1,8% em 2008, o que corresponde a uma taxa de mortalidade neo-natal e infantil muito elevada, bem como a uma alta prevalência de VIH/SIDA. Contudo, a taxa de fertilidade total (5,2%) e a taxa de fertilidade dos adolescentes (155 por 1.000) continua muito elevada.

VIH/SIDA (2.6.2). A taxa de prevalência do VIH/SIDA em Moçambique é muito elevada, a saber, 16% da população (2005). Tanto devido aos elevados níveis de infecção (uma taxa de prevalência de 22% nas mulheres de 20 a 34 anos de idade) como às suas responsabilidades como prestadoras de cuidados aos familiares doentes, o fardo do VIH/SIDA recai sobretudo sobre as mulheres. A orfandade é um problema enorme e crescente que arruina as perspectivas de vida de muitas crianças do sexo feminino.

Quota feminina do mercado laboral (2.6.3). Com 83% em 2007, a taxa de participação global no trabalho de todos os indivíduos na faixa etária dos 15-64 anos (LPR ou EPOP) é comparativamente elevada, sendo a das mulheres ainda mais elevada (89%). Em 2002-03, cerca de 160.000 mulheres tinham trabalho assalariado, aproximadamente 18% de todos os empregados no sector formal.

Agricultura (2.6.4). A agricultura proporciona emprego e rendimentos a 80% da população Moçambicana. Os lares chefiados por mulheres nas zonas rurais enfrentam grandes dificuldades, tanto em termos de tempo como de fontes de rendimento.

Indústria transformadora (2.6.5). A priorização que tem sido dada aos mega projectos, tem frustrado o desenvolvimento de um sector fabril de pequena escala em Moçambique, o que tem prejudicado o emprego da mulher.

Comércio (2.6.6). A expansão do comércio de pequena escala tem sofrido entraves, recentemente, devido a problemas legais. O comércio formal está a aumentar, o que poderá aumentar as perspectivas de emprego assalariado para a mulher.

Serviços (2.6.7). Os serviços comerciais têm vindo a crescer bastante durante esta primeira década do século XXI. A escassez de mão-de-obra qualificada, prevista para vários serviços profissionais, poderá criar oportunidades para jovens do sexo feminino, caso a capacidade da educação secundária e terciária aumente.

Governo (2.6.8). A participação feminina no funcionalismo público parece não acompanhar a participação masculina, o que parece dever-se a práticas que favorecem o recrutamento e pagamento de melhores salários a homens (casados).

Alfabetização (2.7.1). Em 2006, a taxa global de alfabetização para as mulheres adultas estimava-se em 36%, ligeiramente mais do que metade da taxa correspondente para os homens. A taxa de alfabetização entre as mulheres jovens para 2007 era de 48%: embora baixa de uma perspectiva internacional, representa um grande progresso quando comparada com a década anterior.

Educação de raparigas e mulheres jovens (2.7.2). Após um período de forte crescimento, a inscrição de meninas no ensino primário em Moçambique em 2006 foi de 73%. Contudo, as inscrições de crianças do sexo feminino no ensino secundário continuam a ser muito baixas, sendo apenas de 15%. A proporção de jovens do sexo feminino no ensino superior também é muito baixa.

Níveis de competências femininas (2.7.3). Em 2003, cerca de 20.000 empregadas moçambicanas eram altamente qualificadas e 160.000 qualificadas. Estima-se a actual dimensão do grupo alvo do projecto DECISÕES PARA TODA A VIDA em Moçambique em cerca de 70.000 mulheres jovens com empregos assalariados, e antecipa-se a entrada de 30.000 mulheres jovens para empregos assalariados nos próximos cinco anos.

Salários (2.8.1). Estima-se que os trabalhadores qualificados nas áreas rurais ganham cerca de 20% mais do que os trabalhadores não qualificados. Nas zonas urbanas, os trabalhadores qualificados e altamente qualificados poderão ganhar, respectivamente, 50% ou 100% mais do que os trabalhadores não qualificados. Os acordos colectivos são altamente segmentados.

Condições de trabalho (2.8.2). Existe pouca informação escrita sobre as condições de trabalho em Moçambique.

Indicação das práticas de RH dos empregadores (2.8.3). Um inquérito de 2004 indicou que as práticas de RH das maiores empresas continuam a ser de natureza pessoal, informal e impostas pelos quadros superiores. Os resultados revelam a dependência em contactos pessoais para recrutamento e em estruturas de formação informais.

1. Introdução: Projecto Decisões para Toda a Vida

O projecto DECISÕES PARA TODA A VIDA visa consciencializar as jovens trabalhadoras sobre as suas oportunidades de emprego e perspectivas de carreira, constituição de família e equilíbrio trabalho-família. As decisões para toda a vida que as adolescentes têm de enfrentar determinam não apenas o seu futuro individual, mas também o da sociedade: as suas escolhas são determinantes no desenvolvimento demográfico e da mão-de-obra da nação.

O projecto DECISÕES PARA TODA A VIDA centra-se em 14 países em desenvolvimento, a saber, Brasil, Índia, Indonésia, os países da CEI, Azerbaijão, Bielorrússia, Cazaquistão, Ucrânia, e os países da África Austral, Angola, Botswana, Malawi, Moçambique, África do Sul, Zâmbia e Zimbabué. Os parceiros do projecto são a ITUC, a UNI, a WageIndicator Foundation (Fundação Indicador Salarial), e a Universidade de Amesterdão/AIAS.

O Ministério dos Negócios Estrangeiros dos Países Baixos concedeu uma subvenção ODM3 para o projecto DECISÕES PARA TODA A VIDA, como parte da sua estratégia de apoio ao Objectivo de Desenvolvimento do Milénio das Nações Unidas n.º 3 (ODM3): “Promover a Igualdade do Género e Autonomizar as Mulheres”. O projecto DECISÕES PARA TODA A VIDA centra-se mais especificamente no ODM3.5: “Promover o trabalho formal e oportunidades iguais no mercado de trabalho”, que constitui uma das quatro áreas prioritárias do ODM3 identificadas no Fundo do Ministério para o ODM3. O projecto DECISÕES PARA TODA A VIDA estará em curso entre Outubro de 2008 e Junho de 2011 (Ver <http://www.wageindicator.org/main/projects/decisions-for-life>).

Este relatório faz parte dos Inventários que deverão ser elaborados pela Universidade de Amesterdão para os 14 países envolvidos. Estes Inventários e as análises subjacentes do género encontram-se discriminados no Quadro 1. Todos os relatórios serão inseridos no sítio Web do projecto. Neste relatório nacional sobre Moçambique, a sequência das secções difere da do índice. O relatório abrange principalmente a Actividade n.º 1.03, a Análise do género no que diz respeito a salário e condições de trabalho (ou, como é denominado o Capítulo 2 neste documento, trabalho e emprego). A Actividade 1.01, Inventários da legislação nacional, está parcialmente incluída (na secção 2.4.1); a análise da legislação nacional resultou parcialmente num produto separado, o DecentWorkCheck (Verificação do Trabalho Decente) em Moçambique. A actividade 1.02, Inventários dos regulamentos das empresas, terá lugar através de um levantamento das empresas; *a secção 2.8.3 apresenta uma indicação dos regulamento e praticas de empresas moçambicanas na area dos Recursos Humanos*. Os preparativos para as Actividades 1.03a e 1.03b culminaram em diversas listas, que deverão ser usadas no levantamento, via Web, do WageIndicator (Indicador Salarial) para questões específicas dos países e respectivas análises (Capítulo 3). O Capítulo 4 apresenta as referências; o Capítulo 5 oferece um entendimento mais profundo sobre o WageIndicator (Indicador Salarial).

Quadro 1 Actividades para o projecto DECISÕES PARA TODA A VIDA da Universidade de Amesterdão

Nr	Inventários
1.01	Inventários da legislação nacional
1.02	Inventários dos regulamentos das empresas

1.03	Análise do género no que diz respeito a salários e condições de trabalho
1.03a	Concepção inicial da análise do género no que diz respeito ao inventário das análises do género fora de linha
1.03b	Lançamento de dados para a análise do género destinado aos inventários de utilização fora de linha

Análise do género no que diz respeito ao trabalho e emprego

2.1 Introdução: retrato geral

2.1.1 História

Na altura em que Moçambique conquistou a independência de Portugal, em 1975, a maior parte do capital, funcionários públicos, gestores e trabalhadores qualificados portugueses tinham saído do país. Nessa altura, a guerra civil entre o movimento de libertação FRELIMO e as forças rebeldes da RENAMO, financiadas pelos regimes rodesiano e do apartheid na África do Sul (1976-1992), juntamente com secas repetidas e outras calamidades naturais, dificultaram seriamente o desenvolvimento do país. Durante a década de 1980, mais de um milhão de pessoas morreu no país, perto de 5 milhões ficaram deslocados das zonas rurais no interior e ainda no exterior de Moçambique, e uma grande parte das infra-estruturas do país foram destruídas. Em 1986, a economia entrou em colapso total e, nessa altura, os indicadores sociais encontravam-se entre os piores do mundo (Tarp *et al* 2002, 25-6). Em 1987-89, o governo da FRELIMO, no poder, determinou que iria haver uma mudança para uma economia de mercado, com o FMI e o Banco Mundial a orientarem a formulação e implementação de programas: foram elaborados documentos de orientação sobretudo em Washington, D.C. A nova constituição de 1990 contemplava eleições multipartidárias e uma economia de mercado. Na segunda metade da década de 90, surgiram desacordos entre o FMI e o Banco Mundial e, pouco a pouco, ficou a ortodoxia neo-liberal de Washington referente ao ajustamento económico estrutural. Esta situação abriu espaço para melhoramentos sociais, fortemente patrocinados pela ajuda estrangeira (Tarp *et al* 2002, 27-8). Muitos doadores têm dado o seu apoio à autonomização das mulheres e à inclusão do género (Van den Bergh-Collier 2007, 19).

No decurso dos anos 90 e início dos anos 2000, particularmente desde o acordo de paz de 1992 e as primeiras eleições livres em 1994, para muitos moçambicanos a vida melhorou consideravelmente. Os rendimentos dos agregados familiares aumentaram, assim melhorou o acesso aos serviços públicos e a sua qualidade. Num importante relatório recente sobre o país, o Banco Mundial refere para o período 1994-2003: “(Moçambique) tem tido um êxito espantoso no restabelecimento do crescimento e no aumento do bem-estar”. A redução da pobreza rural de Moçambique até foi apelidada uma das mais bem sucedidas do mundo. As calamidades naturais, como secas e cheias devastadoras, dificultaram este progresso, embora não o tivessem suspenso. Após uma contracção da taxa de crescimento do PIB (Produto Interno Bruto) por pessoa empregue, em 2000, de 1.9%, o crescimento nos primeiros anos da década de 2000 ainda parecia bastante frágil, com taxas de crescimento por pessoa empregue de 10.8% em 2001, 6.0% em 2002 e 3.5% em 2003. Nessa altura, estabilizou-se o crescimento, com taxas de 5.9% em 2004, 6.4% em 2005 e 6.1% em 2006. Em 2007 e 2008, o desempenho económico foi novamente positivo, embora a um ritmo um pouco mais lento, com um crescimento do PIB por pessoa empregue de 4.9% e 4.3%, respectivamente. Em resultado, o crescimento médio do PIB por pessoa em 2001-06 em Moçambique foi 6.4%, abrandando ligeiramente para uma média de 5.2% em 2003-2008 (*Indicador 1.4 dos ODM*, decorrente dos Indicadores dos ODM das Nações Unidas). Esta taxa de crescimento prolongada é uma das mais elevadas entre os países da África Sub-Sariana. Contudo, com um valor de (PPP) USD 739

por ano em 2006, o PIB per capita moçambicano continua a ser muito baixo; nesse ano, apenas seis de 179 países obtiveram uma classificação inferior. O rendimento do trabalho per capita calculado do país era USD 819 para os homens e USD 663 para as mulheres (UNDP 2008). Assim, o quociente do rendimento médio das mulheres em relação ao dos homens em 2006 era 0.81.

O Banco Mundial conclui que os progressos sociais em Moçambique entre 2004 e 2008 são menos óbvios e gostaria de saber se “o motor do aumento do bem-estar chegou ao fim” (World Bank 2008I, xxxi). O país continua a ser um dos mais pobres do mundo, com mais de metade da população a viver na pobreza, segundo quaisquer padrões. Contra esse pano de fundo, a estagnação do processo do chamado crescimento pró-pobre (ou partilhado) pode ter efeitos dramáticos (cf. Arndt *et al* 2006b). Em 2003, o nível global da desigualdade de rendimentos era dos mais baixos em África, apesar de a desigualdade urbana ser ligeiramente mais elevada do que na maior parte dos países africanos (Fox *et al* 2005, 13-5). O Banco Mundial admite que a desigualdade dos rendimentos rurais parece estar a aumentar, enquanto que a elevada desigualdade urbana persiste e que, nos últimos cinco anos, o aumento do custo de vida parece afectar os pobres de forma desproporcionada (World Bank 2008I, 24, 47, 57). Estas conclusões podem ser melhoradas. Com base nas mesmas estatísticas, é possível sustentar-se que as conquistas do progresso económico têm sido distribuídas de forma desigual. Já entre 1996 e 2002, os mais ricos alcançaram mais, tendo esta situação continuado entre 2002 e 2006 (Hanlon 2007, 4-6).

2.1.2 Governação

Nos últimos 15 anos, Moçambique tem registado uma situação política bastante estável. As três eleições gerais foram ganhas pela FRELIMO. Na realidade, a FRELIMO tem uma maioria de 160 deputados (96 homens e 64 mulheres) na Assembleia composta por 250 lugares, por comparação aos 90 lugares (69 homens e 21 mulheres) da RENAMO. Depois do primeiro Plano de Acção governamental para a Redução da Pobreza Absoluta (PARPA I, 2001-05) ter estabelecido o objectivo de melhor governação, a estratégia de redução de pobreza formulada no segundo Plano de Acção Plan (PARPA II) de 2006-09 acentua ainda mais a governação, tentando aproximar o estado das vidas reais dos pobres (República de Moçambique 2007). Contudo, o historial do país no que diz respeito a governação apresenta pontos maus e bons, e o poder judicial tem sido, na realidade, perturbado por alegações de corrupção. Em 2008, pela primeira vez em cinco anos, o país desceu no Índice de Percepção de Corrupção da Transparência Internacional, indicando que a corrupção era generalizada. Um inquérito recente comprovou que o sistema judiciário formal continua a ser inacessível para a maioria dos pobres, sendo o acesso físico e a distância, custos e corrupção as barreiras mais graves, seguidas de uma falta de consciencialização generalizada e também de conhecimento dos direitos dos cidadãos. Esta situação é definitivamente pouco vantajosa para as mulheres, especialmente nas zonas rurais mas – embora em menor grau – também nas áreas urbanas (World Bank 2008I, xxxiii-xxxiv, xxxvii-xxxviii, 131-3, 147-150).

Em 2008, o Departamento de Estado dos EU informou que tinham aumentado os incidentes de graves violações dos direitos humanos, incluindo assassinatos por grupos vigilantes. As forças de segurança continuaram a cometer assassinatos ilegais, embora o governo tivesse tomado medidas no sentido de levar os perpetradores a tribunal. As condições nas prisões melhoraram, mas continuaram a ser duras e extremamente perigosas, culminando em diversas mortes. A prisão e a detenção arbitrárias, assim como a prolongada prisão preventiva, constituíam problemas. As decisões políticas e judiciais envolvendo meios de comunicação independentes limitavam a liberdade de imprensa. Continuaram a ser generalizados os problemas sociais, incluindo a violência doméstica, discriminação contra as mulheres, abuso, exploração, e trabalho forçado de crianças, tráfico de mulheres e crianças, e discriminação contra as pessoas que vivem com o VIH/SIDA. Embora o assédio sexual seja ilegal, era habitual nas empresas,

governo e educação. E embora a lei, de igual modo, proíba todas as formas de tráfico de pessoas, havia informações que mulheres e crianças, em particular, eram traficadas para, do, através e dentro do país, na sua maioria para exploração sexual e servidão doméstica (US Dept of State 2009).

2.1.3 Perspectivas

Recentemente, o Banco Mundial (2008I, xxiv-xxvi) realçou os consideráveis recursos naturais do país que podem suportar e sustentar as elevadas taxas de crescimento necessárias para reduzir a pobreza: um excedente de terras férteis; zonas turísticas costeiras sub-desenvolvidas; depósitos de carvão, etc. Acrescentou ainda que a contribuição do capital humano está a aumentar e poderá continuar a fazê-lo, embora isso exerça pressão num sistema de ensino que tem dificuldades em satisfazer os problemas básicos de acesso. O Banco Mundial aconselha a expansão e a diversificação das exportações da indústria transformadora com mão-de-obra intensiva (têxteis, vestuário), pelas quais espera que seja necessário investimento directo estrangeiro. No entanto, segundo o Banco Mundial, a atenção do investimento das firmas de grande dimensão deve ser complementada pelo apoio dado às pequenas e micro empresas, pouco capitalizadas, particularmente no sector dos serviços nas cidades. A este respeito, sublinha-se a importância do sector não-agrícola rural. O Banco (2008I, 59) identifica a igualdade do género como elemento chave do crescimento em favor dos pobres. O relatório de avaliação 2003-08 referente a Moçambique qualifica o ambiente de apoio do ODM3 como fraco, mas a progredir (Republic of Mozambique 2008, 3, 25-9).

No início de 2009, diversos estudos sugeriram que Moçambique conseguiria, pelo menos inicialmente, escapar aos piores efeitos da actual crise financeira, visto que o país parecia estar relativamente isolado dos efeitos directos daquela. O principal risco para Moçambique resulta da sua dependência da ajuda ao desenvolvimento. Segundo o Ministro das Finanças moçambicano, até ao final de Abril de 2009, não se tinha registado qualquer redução do fluxo de ajuda ao país por parte dos 19 doadores e agências de financiamento que prestam um apoio orçamental directo (<http://allafrica.com/stories/200904290843.html>). Desde Maio de 2009, quase todos os principais economistas e instituições internacionais têm revelado um crescente pessimismo quanto às perspectivas dos países em vias de desenvolvimento face à crise. A OIT foi a primeira organização a referir o grande risco, nos países da África Sub-Sariana de um grande aumento do número de pessoas envolvidas em trabalho vulnerável (citado no PNUD 2009). Uma nota de pesquisa do Banco Mundial com data de Julho de 2009 afirma claramente: “A crise económica mundial está a expor os agregados familiares em virtualmente todos os países em desenvolvimento a um aumento do risco da pobreza e de privações”, acrescentando “Embora a curto prazo, os que não são pobres possam ser os mais afectados pela crise, a experiência de crises económicas e financeiras do passado sugere que, a médio prazo, os impactos adversos provavelmente se irão alargar aos agregados familiares pobres.” A nota classifica Moçambique entre os cerca de 40 países em desenvolvimento com elevada exposição aos efeitos da crise sobre a pobreza. Juntamente com outros cinco países, é considerado o mais vulnerável, visto que o orçamento governamental tem pouca ou nenhuma tolerância para défices fiscais maiores (Cord *et al* 2009).

2.2 Comunicação

São absolutamente essenciais para o projecto DECISÕES PARA TODA A VIDA recursos de comunicação adequados. Em Moçambique, as linhas de telefone fixas são em número muito reduzido – cerca de 67.000 em 2006. Há anos que a rede de telefones fixos tem estado manietada, sobrecarregada com elevados custos e encargos operacionais. Isto contrasta com o rápido crescimento da rede celular,

que agora cobre todas as cidades principais e estradas importantes. Em 2007, já estavam em uso 3.3 milhões de telemóveis, quase um para cada seis Moçambicanos (CIA World Factbook). O facto de estar disponível pré-pagamento em diversos valores, a partir da modesta quantia de 50.000 MZN (cerca de USD 2,50), tornou os telemóveis acessíveis a uma grande parte da população, incluindo as mulheres (Van den Bergh-Collier 2007, 59). Um dos dois principais prestadores de serviços celulares (Moçambique Celular ou mcel) recentemente lançou no mercado um pacote de ligação à Internet via GPRS. Portanto, em qualquer local onde seja possível receber sinais da rede também se pode fazer ligação à Internet.

A cobertura de Internet é baixa mas está a crescer, havendo, em 2007, 200.000 utilizadores da Internet, aproximadamente 1% da população (<http://www.internetworldstats.com>). Em 2008, o país tinha 22.500 hospedeiros de Internet (CIA World Factbook). Embora em 2008 continuasse a alargar-se o acesso à Internet, particularmente nas grandes cidades, a falta de infra-estruturas nas zonas rurais e os custos de instalação limitaram o seu uso generalizado (US Dept of State 2009). Parece existir em Moçambique uma procura razoavelmente grande de informações sobre serviços de apoio à mulher. O Fórum Mulher e outras organizações da sociedade civil elaboraram páginas Web por temas apresentando os recursos disponíveis, como ligações aos sítios Web geridos por organizações que oferecem pareceres jurídicos a mulheres, como a MULEIDE (Associação Mulher, Lei e Desenvolvimento), a AMMCJ (Associação Moçambicana das Mulheres de Carreira Jurídica), e a ORAM (organização da sociedade civil que ajuda as comunidades a registarem os títulos de terra comunais) (Van den Bergh-Collier 2007, 61).¹

Os homens têm muito mais acesso aos meios de comunicação social do que as mulheres: em 2005, 50% das mulheres adultas não tinham qualquer acesso aos meios de comunicação, comparado com apenas 22% dos homens adultos. Nesse ano, o acesso à televisão estava limitado a 15% de todas as mulheres e a 23% de todos os homens. Além disso, os meios de comunicação impressos e televisivos emitem em Português, embora só uma minoria da população fale esta língua, particularmente nas zonas rurais. A rádio é o meio mais utilizado. Mais de metade da população tem um rádio, demonstrando a importância deste meio. Mais uma vez, o acesso dos homens é 1.5 vezes mais elevado do que o das mulheres, com 46% das mulheres adultas a ouvirem a rádio pelo menos uma vez por semana, comparado com 75% dos homens adultos. Nas zonas urbanas, 63% das mulheres ouvem a rádio uma vez por semana, comparado com 85% dos homens.

A primeira estação de rádio comunitária foi para o ar em 1994. A maioria das estações de rádio comunitárias — 42 no total em 2004 — emitia nas línguas locais e tinha grandes audiências femininas. Uma rádio comunitária, a Rádio Muthiyana, é dirigida especificamente às mulheres. Apenas uma

¹ Diversas iniciativas mais gerais a nível da RSE (Responsabilidade Social das Empresas) foram encetadas em Moçambique, algumas por ONGs, como a Fundação para o Desenvolvimento Comunitário, Progresso e Ética Moçambique, a maioria por um número limitado de firmas de grande dimensão, como Um Olhar de Esperança (*A Look of Hope*), abrangendo as escolas públicas primárias e secundárias, o Fórum Empresarial para o Meio Ambiente (FEMA), versando questões do meio ambiente, e a Associação de Empresários contra a SIDA (ECoSIDA). As firmas que manifestaram interesse na RSE incluem a Mozal; Coca-cola Sabco; Cervejas de Moçambique (CDM), uma cervejeira local; Colgate-Palmolive; Hidroelétrica de Cabora-Bassa; British Petroleum Mozambique; Sasol; Millenium BIM; Banco Comercial e de Investimentos, SARL (BCI Fomento), Moçambique Celular, assim como as companhias estatais ou para-estatais Electricidade de Moçambique – EDM, Telecomunicações de Moçambique – TDM, Caminhos de Ferro de Moçambique – CFM (caminhos de ferro), Linhas Aéreas de Moçambique – LAM (transportadora aérea), e Águas de Moçambique – AM (recursos hídricos) (KPMG 2007).

pequena porção da população tem acesso a jornais: em 2005, só 4% das mulheres adultas e 12% dos homens. Em larga medida, isto deve-se ao facto de os jornais serem produzidos em Maputo e, subsequentemente, distribuídos para o resto do país. O Centro de Meios de Comunicação das Mulheres Africanas (sediado em Dacar) tem apoiado, desde 1997, jornalistas do sexo feminino, através da formação sobre ética jornalística, promoção de causas, liderança mediante as TIC, etc., sendo ainda um parceiro da Associação Moçambicana da Mulher na Comunicação Social. A UNESCO e outras agências gerem o Projecto da Comunicação Social Moçambicano, que visa fortalecer todos os aspectos do sector da comunicação social, incluindo o desenvolvimento de capacidades dos profissionais da comunicação social do sexo feminino (Van den Bergh-Collier 2007, 63; fonte estatística: UNICEF 2005).

2.3 A estrutura do mercado laboral por sectores

Desde 1994, a mão-de-obra moçambicana cresceu 3% por ano. A maior parte dessa mão-de-obra urbana era muito pouco instruída e, assim, nem todos aqueles que vinham para as cidades conseguiam encontrar emprego assalariado. Recentemente, a população urbana foi calculada em 37% da população total, e o crescimento da urbanização em 2005-2010 em 4.1% por ano (CIA World Factbook). Apenas cerca de metade da população urbana pode ter deixado completamente a agricultura: em 2003, mais de 80% da mão-de-obra ainda identificava a agricultura como sua principal actividade económica. Permanecer na agricultura, embora proporcione segurança alimentar ao agregado familiar, não é vantajoso para as mulheres: implica uma produtividade mais baixa do que no sector não-agrícola e, além disso, pode retirar-lhes poder, uma vez que os homens controlam o dinheiro (World Bank 2008I, xxi-xxii).

Conforme mostra o Quadro 2 (página seguinte), em 2002-03, quase nove em dez mulheres com 15 anos ou idade superior empregadas² ainda trabalhavam na agricultura, por comparação a dois em três homens. O comércio e serviços são os outros dois sectores que empregam muitas mulheres, totalizando aproximadamente 350.000 em 2002-03. Por enquanto, o governo continua a ser uma fonte limitada de emprego feminino.

Quadro 2. Estrutura do mercado laboral por sector, Moçambique, 2002-03, por sexo

	todos os trabalhadores		mulheres		homens	
	x 1.000	%	x 1.000	%	x 1.000	%
agricultura, pescas	5.707	79.6	3.546	89.3	2.161	67.5
mineração	28	0.4	5	0.1	23	0.7
indústria transformadora	57	0.8	6	0.1	51	1.6

² As estatísticas oficiais não capturam o trabalho infantil com menos de 15 anos, também porque ele é proibido, segundo a Lei da Criança de Moçambique de 2007. Além disso, o Código do Trabalho (ver secção 2.3.1) não permite trabalho que seja pouco saudável, perigoso ou que exija uma grande força física para trabalhadores menores (entre os 15-17 anos). No entanto, o trabalho infantil continua muito generalizado nas zonas rurais, especialmente nas propriedades agrícolas familiares durante as colheitas sazonais e, em menor grau, no sector informal urbano. O INE, o Instituto Nacional de Estatística do país, calculou, com base num levantamento de 2004-05, que 32% das crianças com idades compreendidas entre os 7 e 17 anos são economicamente activas: 40% delas nas zonas rurais, uma em seis nas áreas urbanas (UNICEF 2007).

construção	156	2.2	5	0.1	152	4.7
transportes	77	1.1	3	0.1	74	2.3
comércio	539	7.5	219	5.5	320	10.0
serviços	375	5.2	131	3.3	244	7.6
governo	234	3.3	58	1.5	176	5.5
Total	7.173	100.0	3.972	100.0	3.201	100.0

Fonte: IMF 2007

Com base nestas estatísticas, pode calcular-se que, em 2002-03, cerca de 950.000 pessoas recebiam um salário – aproximadamente 160.000 mulheres e 790.000 homens. Se corrigirmos este resultado de forma a incluir o emprego na agricultura comercial, podemos estimar, relativamente a 2002-03, que a percentagem das mulheres em emprego assalariado no sector não-agrícola (*Indicador 3.2 dos ODM*) foi 19% -- uma percentagem bastante baixa, comparada com a dos outros países da África Sub-Sariana. É importante compreender que estas estatísticas, e também as referentes ao tipo de emprego, escondem o facto de os agregados familiares moçambicanos terem múltiplas fontes de rendimento (Fox *et al* 2005, 31). Estatisticamente, a principal fonte de rendimento tem sido a mais importante³ (ver secção 2.6.3 para pormenores adicionais).

2.4 Legislação nacional e relações laborais

2.4.1 Legislação

Moçambique ratificou as oito Convenções do Trabalho fundamentais da OIT, a saber. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182 (informação da ITUC). A Constituição da República de 1990 estipula que os trabalhadores têm direito a um salário justo, a descanso e a férias, e ainda a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Os direitos dos trabalhadores também incluem a liberdade de associação e de fazer greve, embora as greves patronais sejam proibidas. Em 1991, foram estipuladas de forma mais específica na legislação as horas de trabalho máximas, períodos de descanso semanais, e férias remuneradas. Em 9 de Dezembro de 2003, a Assembleia da República de Moçambique aprovou uma nova Lei da Família, contemplando uma ampla variedade de direitos anteriormente negados às mulheres moçambicanas. A nova lei eleva a idade mínima de casamento dos 14 para os 18 anos, permite que as mulheres herdem propriedade em caso de divórcio, e reconhece legalmente os casamentos tradicionais, que constituem a grande maioria dos casamentos em Moçambique (Oxfam website). Em geral, as leis de Moçambique não são discriminatórias, o sufrágio é universal e as mulheres têm os mesmos direitos que os homens de se candidatarem a eleições e ocuparem cargos públicos. Além disso, tomaram-se algumas medidas no sentido de se garantir a respectiva aplicação – substancialmente mais do que em Angola (ver o nosso Relatório Nacional n.º 2) (Human Rights Tribune 2007).

No dia 30 de Outubro de 2007, entrou em vigor um novo Código do Trabalho, onde foram integradas quatro leis do trabalho separadas. O Código visa facilitar a actividade empresarial no país, e com o mesmo, ao mesmo tempo que mantém a protecção dos trabalhadores a níveis razoáveis. Os interesses empresariais foram contemplados, entre outras coisas, pela maior flexibilidade no uso de contratos de

³ Além disso, tal como acontece com a maioria dos números relativos à população e ao emprego, estes números estão ultrapassados. Em 2007, o INE efectuou um Censo, a partir do qual serão publicados os resultados em 2009 e 2010.

trabalhos por tempo determinado, e pela redução do período de pré-aviso para despedimentos, de 90 para 30 dias (mencionado no Banco Mundial 2009, 21). Um importante avanço para os trabalhadores foi a extensão do direito de organizar a sindicalização dos funcionários públicos e estatais, embora excluindo bombeiros, guardas prisionais e membros das autoridades judiciais. Particularmente importantes para o grupo-alvo das mulheres jovens do projecto DECISÕES PARA TODA A VIDA são os seguintes artigos:

- (Protecção da maternidade e da paternidade - Direitos especiais da mulher trabalhadora) “1. São assegurados à trabalhadora, durante o período da gravidez e após o parto, os seguintes direitos: (.....) b) não prestar trabalho nocturno, excepcional ou extraordinário, ou ser transferida do local habitual de trabalho, a partir do terceiro mês de gravidez, salvo a seu pedido ou se tal for necessário para a sua saúde ou a do nascituro; c) interromper o trabalho diário para aleitação da criança, em dois períodos de meia hora, ou num só período de uma hora, em caso de horário de trabalho contínuo, num e noutro caso sem perda de remuneração, até ao máximo de um ano; d) não ser despedida, sem justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto.” (art. 11)
- (Licença por maternidade e paternidade) “1. (Protecção da maternidade e da paternidade) 1. A trabalhadora tem direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade de sessenta dias consecutivos, a qual pode ter início vinte dias antes da data provável do parto, podendo o seu gozo ser consecutivo. 4. Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, mediante comunicação da trabalhadora ao empregador, pelo tempo de duração do internamento.” (art. 12)
- (Trabalho de menores) “2. O empregador não deve ocupar o menor, com idade inferior a dezoito anos, em tarefas insalubres, perigosas ou as que requeiram grande esforço físico, definidas pelas autoridades competentes após consulta às organizações sindicais e de empregadores. 3. O período normal de trabalho do menor cuja idade esteja compreendida entre quinze e dezoito anos, não deve exceder, a trinta e oito horas semanais e sete horas diárias.” (art. 23)
- (Direitos do trabalhador) “1. Ao trabalhador é assegurada a igualdade de direitos no trabalho, independentemente da sua origem étnica, língua, raça, sexo, estado civil, idade, nos limites fixados por lei, condição social, ideias religiosas ou políticas e filiação ou não num sindicato.” (art. 54)
- (Conceito e princípios gerais) “3. Todo o trabalhador, nacional ou estrangeiro, sem distinção de sexo, orientação sexual, raça, cor, religião, convicção política ou ideológica, ascendência ou origem étnica, tem direito a receber salário e a usufruir regalias iguais por trabalho igual.” (art. 108)
- (Exercício da actividade sindical – Reuniões) “1. Os delegados sindicais, os comités sindicais e os sindicatos podem realizar reuniões sobre assuntos sindicais, nos locais de trabalho, em princípio, fora do horário normal de trabalho dos seus membros.” (art. 159)
- (Higiene e segurança no trabalho - Princípios gerais) “1. Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de higiene e segurança, incumbindo ao empregador a criação e desenvolvimento de meios adequados à protecção da sua integridade física e mental e à constante melhoria das condições de trabalho.” (art. 216)

- (Direito à formação profissional) “1. A formação profissional é um direito fundamental dos cidadãos e dos trabalhadores, cabendo ao Estado e empregadores permitir o seu exercício através de acções que visem a sua efectivação.” (art. 238)

No que respeita à licença de parto, esta é concedida pela entidade patronal e a remuneração equivale a 100% do salário. O emprego das mulheres grávidas é protegido por lei; não podem ser despedidas durante a gravidez nem durante a licença de parto. Um perito local explicou que os serviços de cuidados para crianças, que existiam dez anos após a independência, estão hoje obsoletos. Actualmente, tanto o governo como as entidades patronais, contam com o apoio prestado pelos familiares para cuidarem das crianças.

Também foi revelado que, regra geral, a aplicação das leis laborais é fraca. Para além disto, nem que os casos cheguem a tribunal, os processos judiciais são muito morosos, o que impede também a execução da lei. Por exemplo, em 2005 apenas 23% de todas as questões laborais foram resolvidas; em 2004, foram apenas 12% (Bodibe 2007, 46).

2.4.2 Relações laborais

A taxa de sindicalização no sector formal estima-se em uns 20%, embora a presença dos sindicatos em alguns sectores seja muito fraca. Os sectores mais organizados registam uma taxa de sindicalização de uns 40 a 50%. Num levantamento realizado em 2004 nos maiores locais de trabalho, uns 40% dos inquiridos afirmaram pertencer a um sindicato (Webster *et al* 2006, 266). No total, uns 190.000 trabalhadores assalariados pertencem a um sindicato, dos quais uns 25-28.000 são mulheres – perfazendo uns 17% de todos os trabalhadores sindicalizados (fontes: ITUC; ACTRAV-OIT; FOS-Bélgica, e estatísticas do mercado de trabalho citadas nos parágrafos 2.2 e 2.5.3).

Moçambique possui duas federações de sindicatos, a OTM-CS e a CONSILMO. A maior federação é a OTM-CS (Organização dos Trabalhadores de Moçambique), criada em 1983 como a única federação de sindicatos permitida no sistema unipartidário, cuja afiliação era obrigatória. Em 2008, de acordo com o seu próprio relatório ao ITUC, a OTM-CS tinha uns 98.000 membros. Em 1 de Janeiro de 2009, a federação tinha 17 sindicatos afiliados; ademais, tinha duas associações, uma para a economia informal e outra para os empregados domésticos. A OTM-CS possui uma Comissão Nacional para as Mulheres Trabalhadoras (COMUTRA), liderada por um Coordenador Nacional e dois Secretários. A federação possui um Instituto de Educação e Formação, em Maputo, e uma Comissão de Investigação. Em Abril de 2008, foi assinado um acordo visando reactivar a relação entre a OTM-CS e as universidades e institutos de investigação nacionais. Os temas identificados como prioritários na agenda de investigação de 2008-10 são a pobreza; o investimento estrangeiro directo; a privatização; a segurança social, e a legislação laboral.

A segunda federação é a CONSILMO, criada em 1992 por três sindicatos que se separaram da OTM-CS, justificando esta sua acção pelo facto que a primeira federação se associava demasiado ao partido no poder (Webster *et al* 2006, 262). Hoje, a CONSILMO agrega quatro sindicatos e uma associação de trabalhadores (empregados domésticos). Esta federação também possui uma comissão da mulher, denominada CONMUT. A CONSILMO afirma representar 57.300 trabalhadores, dos quais 5.500 são mulheres (FOS Bélgica 2008). A OTM-CS e a CONSILMO mantêm uma boa relação de trabalho; no âmbito das negociações entre as entidades patronais e o governo, cooperam no dito “foro sindical” (FOS Bélgica 2008). Para além de ambas estas federações, existem duas uniões independentes, designadamente a SNP (professores) e a SNJ (jornalistas) (OIT-ACTRAV, 2008a, 2008b).

A negociação colectiva foi introduzida em Moçambique por decreto em Dezembro de 1990 (Webster *et al* 2006, 263). Os acordos colectivos continuam a ser bastante raros; o Departamento de Estado dos Estados Unidos (2008) afirma até que a cobertura nacional dos acordos colectivos é apenas uns 2%. Na década de noventa, e no início dos anos 2000, as relações laborais começaram a centrar-se nas próprias empresas. As associações patronais sofreram fragilização. A privatização, a pressão competitiva sobre as empresas no sentido de reduzir os custos de mão-de-obra, os consequentes despedimentos, sobretudo na indústria produtora, e a fraca aplicação das leis laborais, enfraqueceram o poder de negociação dos sindicatos, embora os sindicatos tenham conseguido manter uma presença “residual” significativa em muitos locais de trabalho (Webster and Wood 2005, 374; Webster *et al* 2006, 258, 263). No levantamento de 2004, mais de metade dos inquiridos (55%) confirmaram que existiam comités de trabalhadores nos seus locais de trabalho; todavia, em mais de um terço dos casos, eram as entidades patronais que nomeavam directamente os delegados sindicais (indicando o poder do patronato e/ou a prevalência de antigas práticas nas empresas do Estado). Outro resultado preocupante revelado pelo levantamento foi que apenas um quarto dos 170 locais de trabalho estudados, cumpriam todos ou grande parte dos acordos celebrados com os trabalhadores e/ou sindicatos. Evidentemente, os sindicatos eram incapazes de aplicar pressão suficiente para fazer executar os acordos.

De acordo com Webster *et al* (2006, 267-270), as greves nos anos 2000 eram bastante infrequentes; não decorreu uma única greve em quatro dos cinco locais de trabalho estudados. 75% das greves registadas foram provocadas por litígios relacionados com a remuneração. Não foi identificada qualquer ligação entre o comportamento dos empregadores e a ocorrência de greves: as acções grevistas não eram raras nas empresas que cumpriam os acordos. A presença dos sindicatos não se traduz imediatamente em acção colectiva (Webster *et al* 2006, 267-270). Nos últimos anos, porém, conforme revelam os relatórios do Departamento de Estado dos Estados Unidos (2008, 2009) registaram-se várias greves, muitas das quais, de acordo com esta fonte, se centravam em questões relacionadas com despedimentos, privatização, e (falta de) aumentos salariais.

A ITUC (2008, 2009) afirma que existe discriminação contra os sindicalistas em Zonas Francas (ZF), notavelmente na Zona Franca de Mozal. Aqui, os sindicalistas confrontam-se com discriminação e despedimentos sem justa causa. De acordo com o relatório mais recente da ITUC em relação a Moçambique (2009), enquanto não entrar em vigor o novo Código Laboral, o direito à negociação colectiva está a ser prejudicado porque as autoridades não tomam medidas para obrigar os empregadores a respeitar os acordos colectivos. Ademais, as greves são frequentemente suprimidas e provocam uma reacção violenta da parte das entidades patronais e até da própria polícia. A ITUC afirma que, embora Moçambique tenha ratificado as convenções principais da OIT relativas à equidade da remuneração e à supressão da discriminação, as mulheres auferem de salários inferiores aos dos homens por trabalho de igual valor. E, embora o governo procure controlar o trabalho infantil, as crianças continuam a ser utilizadas no trabalho sazonal nas lavras dos familiares e em plantações comerciais, embora não na indústria. O relatório de 2009 refere à informação da OTM-CS que indica que, em certos casos, o recrutamento de pessoas para empregos, sobretudo dos jovens, está condicionada à não adesão a um sindicato.

2.5 Salário mínimo e pobreza

2.5.1 O salário mínimo legal

Em Maio de 2007, o governo aprovou um aumento de 14% do salário mínimo legal (SML) para os sectores industriais e de serviços. Esta decisão foi tomada após um impasse que durou semanas na Comissão Consultiva do Trabalho (CCT), o órgão tripartido de negociação que integra o governo, os sindicatos, e as associações dos empregadores. Os sindicatos terão reivindicado um aumento do salário mínimo de 17%, afirmando que o salário mínimo então em vigor não cobria nem 50% das necessidades básicas de um trabalhador e sua família, enquanto que o patronato não estava disposto a oferecer mais de 13% (<http://allafrica.com/stories/200705291159.html>). Para o ano 2008, os sindicatos e o patronato concordaram em aumentar os salários em entre 11 e 50%, aprovado pelo governo nos inícios de Maio. Em vez de três categorias de salários mínimos, foi convencionada uma divisão em oito sectores, para além dos dois grupos que sempre auferiram das remunerações mais baixas (militares, e agropecuária e silvicultura). O SML nos sectores industriais e de serviços foi fixado em MZN 1.645 mensais, e em MZN 1.315 na agricultura. De acordo com o Departamento de Estado dos Estados Unidos (2008), estes salários mínimos não garantem um nível de vida decente.

Nos finais de Abril de 2009, o governo ratificou os aumentos do SML propostos pelo CCT entre 5 e 42% em oito dos nove sectores, aumentando o SML para os seguintes valores mensais:

- agricultura, pecuária, caça e silvicultura: MZN 1.486 (13% em comparação com 2008), excepto para os trabalhadores do sector da cana-de-açúcar: 1.500 MZN (aumento de 14%);
- pesca: MZN 2.050 (aumento de 8%) para pesca marítima e semi-industrial, com excepção da pesca de Kapenta na albufeira de Cahora Bassa: MZN 1.900 (5%);
- indústria mineira: MZN 2.120 (aumento de 12%);
- indústria transformadora: MZN 2.300 (aumento de 16.5%);
- electricidade, gás e água: MZN 2.403 (aumento de 12.5%);
- construção: MZN 2.115 (aumento de 10%);
- serviços não financeiros: MZN 2.250 (16.5%);
- actividades financeiras: MZN 2.745 (42%);
- funcionalismo público: MZN 2.345 (28%).

Estes SML são equivalentes a USD 56-103 por mês. Calculámos as taxas como sendo aproximadamente entre 105 a 206% do salário médio no sector formal em 2008.⁴ Juntamente com este nível de relação muito elevado, os aumentos variáveis dos SML em 2009 irão aumentar ainda mais as desigualdades na distribuição de rendimentos – presumindo-se que os SML serão estritamente respeitados, o que é pouco provável de acordo com peritos em relações laborais de Moçambique; estes peritos mencionam “o salário mínimo geralmente não respeitado” (Webster and Wood 2005, 374). Alexandre Munguambe, secretário geral da federação sindical OTM-CS, comentou recentemente sobre os aumentos do SML de 2008 que os mesmo constituíam apenas um primeiro passo. Competia agora aos comités sindicais em todo o país “negociar salários acima do mínimo, levando em consideração a situação económica de cada empresa” (<http://allafrica.com/stories/200904280769.html>).

⁴ A OIT (ILO 2008, Appendix Table A2) menciona 207% do PIB *per capita*.

2.5.2 Pobreza

Para 2000-06, o PNUD (UNDP 2008) estimava que 90% da população moçambicana, o que representa mais de 19 milhões de pessoas, vivia com menos de USD 2 por dia (em termos de PPP); em 2003, aproximadamente 75% tinham de sobreviver com uma renda inferior a USD 1 (PPP) por dia. Se se aplicar a bitola do USD 1 por dia, Moçambique está em pior posição do que a África do Sul (26%), Angola (54%) e a Zâmbia (64%) e em igualdade com o Malaui (74%) (*Indicador 1.1 dos ODM*, derivado dos indicadores de ODM da ONU - UN MDG Indicators). O Banco Mundial estimou “a pobreza monetária” ou seja, aqueles que vivem abaixo da linha de pobreza nacional, medida de acordo com o consumo total do agregado familiar, como tendo baixado de 69% da população moçambicana em 1997 para 54% em 2003, ou seja, 15 pontos percentuais em seis anos. A pobreza rural baixou mais do que a pobreza urbana: de 71% para 55%, em comparação com uma baixa de 62% para 52% no caso da pobreza urbana (World Bank – WDI). Além do mais, os números disponíveis confirmam a percepção de que os mais pobres não beneficiaram muito do crescimento económico. Em 2003, a quota de consumo nacional dos mais pobres 20% da população era de 5,4% (*Indicador 1.3 dos ODM*, derivado dos Indicadores da ONU para os ODM - UN MDG Indicators). De um ponto de vista internacional, este número não é muito baixo; compare-se, por exemplo, com Angola (2,0% em 2000) e a África do Sul (3,1% em 2000). No entanto, esta quota foi ligeiramente mais baixa (0,3 pontos percentuais) do que em 1997. Relativamente às evoluções verificadas nos primeiros anos do século XXI, os números referentes a Moçambique têm permanecido imutáveis em 5%.

A evolução da situação em termos de pobreza e no acesso a serviços públicos e a mercadorias variam muito entre as 10 províncias moçambicanas. A pobreza baixou mais no centro do país, uma alteração impulsionada pelas grandes alterações nas províncias altamente povoadas de Sofala e Zambézia. A província de Sofal, a mais pobre província do país em 1997, experimentou tal redução dos níveis de pobreza, que em 2003 se tornou na província menos pobre do país. (Contudo, como se verá mais adiante, a propagação da pandemia do VIH/SIDA, ameaça grandemente a redução da pobreza, sobretudo nas províncias centrais). Os índices de pobreza também baixaram no norte, embora de forma mais marcada nas zonas urbanas, tendo subido em Cabo Delgado. O sul tem vindo a sofrer um aumento nas taxas de pobreza, sobretudo na cidade de Maputo e província circundante. A pobreza em Inhambane, a segunda província mais pobre em 1997, depois de Sofala, baixou muito ligeiramente, sendo esta a província mais pobre do país em 2003. A fraca redução da pobreza no sul rural foi dominada pelo aumento da pobreza urbana (Arndt *et al* 2006b, 577). Além disso, entre 2002 e 2005, 18% dos pobres das zonas rurais conseguiram sair da pobreza mas 15% caíram nela, um fenómeno que demonstra bastante insegurança. Nas zonas rurais, grandes números de pessoas permanecem isolados dos benefícios do progresso: 56% dos extremamente pobres rurais em 2002 permaneciam na mesma categoria em 2005 (Hanlon 2007, 2-3). Pode-se concluir, pois, que a taxa de saída da pobreza é muito baixa.

A pobreza em Moçambique faz-se sentir mais entre as mulheres. Após 1997, a distribuição de rendimentos melhorou ligeiramente para agregados familiares chefiados por homens, mas deteriorou significativamente para agregados familiares chefiados por mulheres, que, em 2003 constituíam cerca de 56% dos 20% mais pobres. Estes resultados são em grande medida confirmados por um inquérito domiciliar efectuado em 2006, que procurava avaliar a pobreza pela perspectiva dos pobres. Em média, os agregados familiares chefiados por homens consideravam-se como vivendo melhor do que os agregados familiares chefiados por mulheres. Na realidade, os agregados familiares chefiados por mulheres são mais vulneráveis, pois muitas vezes têm menos bens e menos recursos de produção (World Bank 2008I, 10-19).

O índice de desenvolvimento humano (IDH) do PNUD (que expressa a esperança de vida à nascença, educação e renda *per capita*) continua a ser muito baixo em Moçambique. Em 2006, o país situa-se em 175.^a posição de um total de 179 países, ocupando a categoria mais baixa entre os países vizinhos (Malawi, África do Sul, Tanzânia, Uganda, Zâmbia⁵) em termos de desenvolvimento humano – mantendo-se esta posição inalterada desde 1980. Para 2006, o Índice de Desenvolvimento de acordo com o Sexo, para Moçambique (GDI) também era baixo quando comparado com os países vizinhos. As variações regionais em termos de GDI, no seio do próprio país, são muito elevadas, mas a evolução do GDI do país em termos globais, revela que as mulheres não beneficiaram tanto como os homens do crescimento económico e das políticas sociais (Republic of Mozambique 2008, 9; UNDP 2008). Contudo, em termos do Índice do Fosso entre os Sexos (Gender Gap Index) para 2008, o Fórum Económico Mundial situa Moçambique em 18.^o lugar entre 130 países, sendo o país com o melhor desempenho entre os países de mais baixo rendimento. Esta posição elevada deve-se, em grande medida, à posição de Moçambique em primeiro lugar em termos de participação da mulher na força de trabalho. Contudo, convém notar que, em comparação a 2007, quando o país se encontrava em 43.^o lugar, a sua posição no índice de igualdade revela um forte aumento (Hausmann *et al* 2008).⁶

2.6 Demografia e a mão-de-obra feminina

2.6.1 População e fertilidade

A população total de Moçambique no fim de 2007, era de aproximadamente 21.397.000 indivíduos, dos quais 11.012.000 eram do sexo feminino (51,5%). No fim de 2008, a população estima-se em 21.669.000, o que representa uma taxa de crescimento para 2008 de 1,8%. A idade média é muito baixa: 17,4 anos – 17,0 anos para o sexo masculino e 17,8 anos para o sexo feminino. Para 2008, a taxa de natalidade era de 38,2 nascimentos por cada 1.000 pessoas, e a taxa de mortalidade de 20,3 óbitos por cada 1.000 pessoas. A mortalidade infantil baixou consideravelmente entre 1997 e 2003, de 147 por cada 1.000 pessoas, para 124, tendo a mortalidade dos menores de 5 anos, no mesmo período, baixado de 219 para 178 por cada 1.000 pessoas. Contudo, a mortalidade neo-natal e infantil continua entre as mais elevadas do mundo, sendo ainda mais elevadas do que no Malawi, na Tanzânia, no Uganda e na Zâmbia (World Bank 2008I, 100). Em Moçambique, os resultados variam imenso entre as diferentes categorias de rendimentos: entre os mais pobres 40% da população, a mortalidade infantil era de 145 por cada 1000 em 2003, e entre os mais ricos 20%, de 71 por cada 1000. A taxa de fecundidade baixou, de 5,6 (1997) para 5,2 (2009); neste aspecto, também, continua a haver grandes diferenças entre as diferentes categorias de rendimentos: em 2003 os 40% mais pobres tinham uma taxa de fecundidade de 6,2 comparada com apenas 3,8 entre os 20% mais ricos (Fox *et al* 2005, 9; CIA World Factbook). Claro que os seus números mais reduzidos de filho dão aos 20% mais ricos uma grande vantagem na vida. A taxa de fecundidade mais recente está estimada em 5,2 filhos por mulher no faixa etária dos 15-49 (estimativas da CIA para 2009). A fim de se obter uma indicação clara da situação do grupo alvo do presente estudo, é importante saber a taxa de fertilidade das jovens adolescentes (nascimentos por 1.000 mulheres com idades entre os 15 e os 19

⁵ Nos últimos anos, o PNUD não tem publicado a posição do Zimbabué em termos do IDH.

⁶ Para ser incluído neste índice, o país precisa de ter dados para um mínimo de 12 de 14 indicadores; a Moçambique faltavam dois indicadores (Hausmann *et al* 2008, 7). O índice classifica a participação e a oportunidade; o nível de educação; a saúde e a sobrevivência, e a autonomização política.

anos). Em 2005, esta taxa era de 155 – um número muito elevado quando comparado com o da maior parte dos países vizinhos (WHO 2008).

A esperança de vida ao nascimento em Moçambique era em média de 42,4 anos em 2006, 43,1 anos para as mulheres e 41,8 anos para os homens, números baixos mesmo para África (UNDP 2008). Muitos peritos consideram pouco provável que estes números subam, devido à propagação da pandemia do VIH/SIDA, em combinação com a subnutrição generalizada e o acesso limitado a água potável (Tarp *et al* 2002; UNDP 2007, 7, 41ff; World Bank 2008I, 101). Para 2006, estima-se que 58% da população moçambicana não tem acesso a uma melhor fonte de água relativamente ao passado (UNDP 2008). A longo prazo, esta dinâmica demográfica “inversa” poderá ameaçar a continuidade do crescimento demográfico e a erradicação da pobreza (cf. Klasen and Woltermann 2005).

2.6.2 VIH/SIDA

A demografia em Moçambique está em grande medida condicionada pela alta incidência da pandemia do VIH e SIDA. Em 2005, a taxa de prevalência de VIH/SIDA entre adultos (15-49 anos) era um pouco acima dos 16%: um aumento substancial comparado com 2002, quando esta taxa foi calculada um pouco acima dos 16%. A doença levou mais tempo a alastrar-se em Moçambique do que noutros países, mas recentemente as taxas de infecção têm vindo a aumentar o que cria perspectivas muito sombrias para o futuro. No início da presente década, a taxa de infecção por VIH parecia ter estabilizado, mas recentemente, parece estar de novo a subir. Especialmente entre os jovens com idades entre os 15 e os 24, os níveis de infecção têm vindo a subir (UNAIDS / WHO 2008a, 2008b). O país irá perder pessoas educadas profissionalizadas, e o crescimento económico irá decrescer. A região central tem os mais elevados índices de infecção e é a zona mais afectadas, com uma taxa de prevalência de 20,4%, em comparação com 18,1% na províncias do sul, e 9,3% no norte (números para 2004: UNDP 2007, 21). A investigação realizada tem mostrado uma sinistra combinação entre o VIH/SIDA e a tuberculose, uma das principais infecções oportunistas – mas curável, de forma geral. Entretanto, a malária constitui um problema de saúde terrível, sendo a principal causa de hospitalização e mortalidade. As crianças com menos de cinco anos de idade e as mulheres grávidas são os grupos mais vulneráveis à doença (UNDP 2007, 3-5; Republic of Mozambique 2008, 12).

Em Moçambique as mulheres entre os 20-34 anos têm três vezes mais probabilidades de que os homens da mesma faixa etária de serem infectadas pelo VIH/SIDA. Estimativas para os dois sexos para 2005 indicam que 21,9% de mulheres moçambicanas de 20-34 anos estavam infectadas em comparação com 7,2% de homens da mesma faixa etária. Além disso, 8,5% das jovens de 15-19 anos encontravam-se infectadas, em comparação com 2,8% dos rapazes da mesma faixa etária (IMF 2007, 22). O fardo do VIH/SIDA recai sobretudo sobre as mulheres, não só devido aos seus altos índices de infecção, mas também porque a responsabilidade de cuidar dos familiares doentes é considerada como trabalho de mulher. As 800.000 mortes previstas para o período entre 2004 e 2010 como resultado da SIDA e doenças afins irá aumentar drasticamente o número de órfãos, os quais irão encontrar sérios problemas no acesso à educação. A orfandade destrói, sem sombra de dúvida, as perspectivas de vida de muitas raparigas (IMF 2007, 22-3, 159; UNDP 2007, 25-6). O Banco Mundial (World Bank 2008I, 155) defende que o baixo poder de negociação da mulher, em combinação com o estigma do VIH/SIDA, torna a mulher mais vulnerável à infecção e impede o trabalho de prevenção em Moçambique. Por exemplo, jovens em Maputo envolvidas em relações sexuais transaccionais múltiplas e em relações com homens mais velhos, dizem que o uso de preservativo, ou até mesmo a menção de uso do preservativo aos seus parceiros sexuais, as arrisca a perderem rendimentos. O possível efeito a longo prazo que a contracção do VIH/SIDA poderia acarretar era considerado como sendo relativamente menos importante do que

os efeitos a curto prazo de perderem renda.⁷ Por último, a pandemia irá agravar os problemas de oferta de mão-de-obra qualificada nos sectores da educação e da saúde (UNDP 2007, 26-8).⁸ Esta é mais uma senda que poderá levar as jovens e as mulheres a verem as suas perspectivas futuras destruídas.

2.6.3 Quota feminina do mercado laboral

Entre 2000-2007, a população masculina aumentou em 18.8%, a população feminina em 16.5%. Uma percentagem muito elevada da população tem entre 0-14 anos: em 2007 44.4%; 45.9% da população masculina e 42.9% da feminina. Por outro lado, uma percentagem muito pequena da população tem 65 anos ou idade superior: 3.2% da população total, apenas 2.8% dos homens e 3.7% das mulheres (ILO-Laborsta, cálculos da EAPEP, e os nossos próprios cálculos baseados nesta fonte).

Da população total, em 2007, 9.873.000 pessoas estavam contadas como economicamente activas, das quais 538.000 na faixa etária dos 65 anos ou idade superior. Se deixarmos de fora este grupo, de forma a obedecer à Taxa de Participação da Mão-de-Obra (LPR) internacionalmente comparável ou ao índice Emprego-por-População (EPOP), que apenas leva em linha de conta os indivíduos com idades compreendidas entre os 15-64 anos, podemos calcular para 2007 o LPR ou EPOP global em 83.3% (*Indicador 1.5 dos ODM*). Comparando países, este EPOP constitui uma taxa muito elevada – a mais elevada dos 14 países no nosso projecto.

Com 89.1%, o LPR ou EPOP feminino que calculámos é ainda mais alto, e consideravelmente mais elevado do que o número referente aos homens (76.8%). Ne medida em que podemos detectar, é até o EPOP feminino mais elevado do mundo. Todas as mulheres nas faixas etárias (cinco anos) entre os 20 e os 60 anos de idade revelam uma participação da mão-de-obra extremamente elevada, com taxas superiores a 90%, também elas consistentemente mais elevadas do que os LPRs masculinos. Inferiores a 90% estavam apenas os LPRs das mulheres com idades compreendidas entre os 15-19 anos (78.0%, mas comparado com os homens da mesma idade: 55.1%), 20-24 (88.9%, por comparação dos homens: 71.1%), 60-64 (83.0%), e 65 anos ou idade superior (ainda nos 73.1%). Em 2007, o LPR das mulheres entre os 25-29 anos era 92.4% (homens: 82.4%). Conseguimos calcular que o LPR de 2007 das mulheres entre os 15-29 anos foi 89.5%, abarcando 2.429.000 mulheres (ILO-Laborista, e os nossos próprios cálculos baseados nesta fonte). Ao longo dos anos, o EPOP feminino em Moçambique continuou a demonstrar níveis muito elevados: em 1990-92, já era 88.1% (World Bank, 2006 World Development Indicators). A partir de 1998, as mudanças nos EPOPs (LPRs) relativamente aos respectivos grupos de 5 anos têm sido pequenas, com 3 pontos percentuais. Em consequência destes LPRs ou EPOPs extremamente altos e da dependência associada da agricultura, o desemprego registado entre as mulheres é bastante limitado: para 2007, pode ser estimado em 5% (UNDP 2007).

É de maior importância registar que, de todos os trabalhadores moçambicanos, uma percentagem bastante limitada, em 2002-03 apenas 13% da mão-de-obra, ou 950.000 indivíduos, recebia um salário. O emprego assalariado está fortemente dependente do género. Aproximadamente 160.000 mulheres, ou só 4% de todas as trabalhadoras, encontravam-se em emprego assalariado, por oposição a 790.000 homens

⁷ Existem também alguns sinais positivos, como a implementação de actividades de prevenção entre adolescentes estudantes, actividades estas que estão a levar mais jovens a protegerem-se contra os possíveis efeitos da infecção pelo VIH (UNAIDS / WHO 2008a, 7).

⁸ Estes problemas poderão agravar os actuais problemas causados pela grande emigração de pessoal qualificado (fuga de cérebros): no ano 2000, mais de um terço de todos os moçambicanos com educação terciária viviam nos países da OCDE e na África do Sul, embora recentemente o fluxo para o exterior pareça ter diminuído (Fernandes and Mattoo 2009, 13-5).

(25% de todos os trabalhadores do sexo masculino). Nas zonas urbanas –que representam 29% da mão-de-obra– a percentagem das mulheres com emprego assalariado era de 12% (homens: 52%), enquanto que nas zonas rurais ficava abaixo de 1% (homens: 12%). É pouco provável que estes números tenham aumentado substancialmente nos últimos cinco anos. Em 2003, as mulheres trabalhavam, em maior grau, num negócio familiar, enquanto era mais provável que os homens trabalhassem por conta própria: 57% de todas as mulheres empregues eram trabalhadoras familiares (homens: 15%), e 36% trabalhavam por conta própria (comparado com 57% de todos os homens). Nas indústrias, a percentagem de emprego assalariado entre as mulheres era mais elevada na administração pública (100%), seguida da educação (96%), saúde e construção (ambas com 88%), transportes (85%), indústria transformadora (72%), e serviços (60%). Nos serviços, perto de 30% das mulheres que trabalhavam recebiam um salário, e no comércio esta proporção era apenas 15%; 73% das comerciantes trabalhava por conta própria (Fox *et al* 2005, 34-5; World Bank 2008I, 36). O Banco Mundial (2008I, 38) mais ou menos equipara o trabalhar por conta própria com o trabalhar no sector informal.

Relativamente a 2003, estimámos a proporção de trabalhadores por conta própria e de membros da família contribuidores para o emprego total (*Indicador 1.7 dos ODM*) em 77%, um número extremamente elevado do ponto de vista internacional. Isto contrasta com a baixa percentagem de mulheres em emprego assalariado no sector não-agrícola (*Indicador 3.2 dos ODM*), 19%. Estes números são bastante relativos e têm de ser vistos em oposição ao facto de a maioria dos agregados familiares moçambicanos ter múltiplas fontes de rendimento. Em 2002, o número médio de pessoas a trabalhar por agregado familiar era 2.3 (1996: 2.6), com uma média de 1.2 people a receber numerário. As diferenças entre as zonas urbanas e as rurais eram limitadas, embora a percentagem dos indivíduos que recebiam numerário era –como se podia esperar– mais elevada nas zonas urbanas. Em 2002, o número médio de pessoas a trabalhar por agregado familiar nas zonas urbanas era 2.2 (1996: 2.5), com 1.4 a receber numerário, enquanto os valores para as zonas rurais eram 2.3 (1996: 2.6) e 1.1 (Fox *et al* 2005, 33).

É preciso acrescentar-se que o emprego assalariado também varia muito em Moçambique, desde o trabalho com contrato permanente, segurança substancial do posto de trabalho, salário regular, e todas as regalias contempladas no Código do Trabalho –ou um trabalho sem segurança e remuneração à hora, dia, ou parte do dia. A primeira categoria de emprego representa a norma para os trabalhadores do sector público, e levantamentos a empresas indicam que cerca de metade dos trabalhadores em firmas privadas na indústria transformadora em zonas urbanas têm disposições semelhantes (Fox *et al* 2005, 34). Outros trabalhadores assalariados têm contratos de trabalho por tempo determinado, onde têm todos estes benefícios, excepto segurança de trabalho. Segundo o Código do Trabalho de 2007, podem celebrar-se contratos de trabalho por tempo determinado por um período que pode chegar aos dois anos; sendo possível renová-lo duas vezes por acordo entre as partes; será considerado um contrato permanente se exceder os períodos de duração máxima (parágrafos 1 e 3 do art. 42). Além disso, recentemente cerca de 10% dos trabalhadores assalariados eram trabalhadores ocasionais, que não têm trabalho regular ou contrato e trabalham apenas por dinheiro ou em espécie, durando as suas tarefas dias, meses, ou períodos mais longos, até dois anos. Encontra-se estes trabalhadores nos sectores dos transportes, construção, e serviços pessoais, mas também –em números rapidamente crescentes– nos cuidados de saúde e educação. Uma vez que os trabalhadores ocasionais não são registados pelos empregadores, carecem de protecção social com base na Lei do Trabalho (World Bank 2008I, 37; Bodibe 2006, 42-3, 46). Um perito local indicou que existem poucas agências de trabalho temporário, e aquelas que existem lidam principalmente com as grandes empresas.

Quadro 3 Percentagem de emprego feminino por sector, Moçambique, 2002-03

	x 1.000	%
agricultura	3,546	62.1
mineração	4,6	16.3
indústria transformadora	5,5	9.7
construção	4,8	3.1
transportes	3,1	4.0
comércio	219,1	40.7
serviços	131,0	34.9
governo	57,7	24.7
Total	3,972	55.4

Fonte: Fox *et al* 2005

O Quadro 3 mostra que, em 2002-03, em todos os sectores, a percentagem de emprego feminino era mais elevado na agricultura (62%). Em todos os outros sectores, as mulheres constituíam minorias, embora as suas percentagens fossem substanciais no comércio (41%) e serviços (35%). Os sectores dominados por homens eram, e continuavam a ser, o governo (perto de 25% de mulheres), mineração (16%), indústria transformadora (quase 10%), transportes (4%), e construção (3%).

O Quadro 4 indica que a proporção da agricultura no emprego feminino está a diminuir, e ainda que está a aumentar a dos sectores do comércio e serviços. Em 2002-03, as percentagens das outras indústrias continuavam a ser inferiores a 1%.

Quadro 4 Percentagem das indústrias no emprego feminino, Moçambique, 1996 e 2002-03

	1996	2002-03
agricultura	95.9	89.3
mineração	0.0	0.1
indústria transformadora	0.6	0.1
construção	0.1	0.1
transportes	0.1	0.1
comércio	1.9	5.5
serviços	0.6	3.3
educação	0.3	0.7
saúde	0.4	0.4
admin. pública	0.2	0.4
Total	100.0	100.0

Fonte: Fox *et al* 2005 ; IMF 2007

Descrevemos resumidamente em seguida a evolução ocorrida em sectores de grande dimensão, com especial atenção para a posição das mulheres.

2.6.4 Agricultura

Paralelamente, a Tabela 4 confirma que a maioria da população moçambicana ainda sobrevive à base da agricultura de subsistência. Porque os homens têm dominado o movimento de adultos do sector agrícola para trabalhos assalariados e por conta própria noutros sectores, a força laboral do sector agrícola é cada vez mais composta por mulheres. Entre 1996 e 2002-03, a percentagem de mulheres neste sector desceu mais de 6 pontos percentuais, mas em 2002-03 representava ainda uma esmagadora maioria de nove em cada dez mulheres. Em 2002-03, as mulheres constituíam cerca de 62% da população agrícola activa. As mulheres chefes de família nas zonas rurais enfrentam constrangimentos particulares, tanto em termos de tempo – trabalhando durante longas horas ao dia – como de fontes de rendimento. Ainda não conseguiram diversificar as suas formas de rendimento tão rapidamente como os seus homólogos masculinos. (World Bank 2008I, 50-1). Segundo as conclusões de um estudo aprofundado sobre Moçambique, a melhoria da produtividade das mulheres na agricultura impulsionaria o crescimento económico e reduziria a pobreza (Arndt et al 2006a).

2.6.5 Indústria transformadora

Em países de baixo rendimento, a indústria transformadora é normalmente a fonte de novos postos de trabalho assalariados. Contudo, estimulado pelas políticas neoliberais de privatização e reestruturação vigentes, em Moçambique, este sector, que já era frágil, tem sentido o impacto do desemprego desde 1996, para ele contribuindo com uma taxa de mais de 10% por ano, em média. Neste processo, a percentagem de mulheres no sector da indústria também diminuiu, dando origem a uma descida na sua taxa de emprego depois de 1996, para apenas 0.1% em 2002-03. Neste período, o número de mulheres trabalhadoras na indústria desceu de 19,000 para 5,500, não apresentando, desde então, sinais de recuperação. Novas pequenas e médias empresas cuja produção se destina ao mercado nacional (produtos alimentícios, bebidas e processamento de madeiras) criaram postos de trabalho, se bem que em pequena escala, e os novos megaprojectos de produção para exportação, não. Embora tenham contribuído para o acréscimo do PIB, estes megaprojectos – a fundição de alumínio Mozal e dois projectos no sector da energia – têm elos limitados com o resto da economia (Arndt et al 2006b, 599; World Bank 2008I). Não é exagero concluir-se que uma política de forte ênfase no desenvolvimento destes projectos veio dificultar seriamente o desenvolvimento da pequena indústria, o que, por sua vez, tem sido prejudicial às mulheres em termos de emprego.

2.6.6 Comércio

Enquanto fontes de emprego para as mulheres, o comércio e o sector dos serviços aumentaram consideravelmente – conjuntamente com mais de 6 pontos percentuais para 8.8%. Todavia, o desenvolvimento do comércio não é uma história de êxito em plena actividade. A expansão do pequeno comércio tem sido especialmente dificultada pelas grandes reformas do código jurídico do país, que não têm sido divulgadas adequadamente e traduzidas nas línguas locais. Isto poderá ter sido particularmente desvantajoso para a participação das mulheres (Van den Bergh-Collier 2007, 25-7; World Bank 2008I, xxxviii). Recentemente, o sector retalhista formal começou a expandir, podendo oferecer novas oportunidades de emprego às mulheres jovens. As empresas estrangeiras sobretudo, como o grupo sul-africano *Shoprite*, estão a investir em novos supermercados. No que toca a produtos alimentícios processados, a maior parte do *stock*, mesmo nas pequenas lojas, é importado em grande parte da África do Sul. Os supermercados dificilmente são pontos de venda de alimentos produzidos localmente; estes são geralmente vendidos em mercados, como os quatro grandes que existem em

Maputo administrados pela câmara, e pequenas mercearias. O comércio grossista está a desenvolver-se mais lentamente e é constituído por inúmeros pequenos empresários, à excepção de alguns grupos comerciais maiores (SIDA 2007; várias notícias acessíveis em www.allAfrica.com).

2.6.7 Serviços

Calculamos que o número de mulheres no emprego assalariado formal inseridas na área de serviços comerciais (o comércio inclusive) em 2002-03 rondou os 70,000 ou seja, 44% do total de mulheres no sector formal (no sector informal, este número é aproximadamente 280,000, ou seja o quádruplo daquele). Entre 1996 e 2002-03, os serviços comerciais – tais como transportes, preparação de alimentos, finanças e telecomunicações – viram a sua produção crescer ligeiramente menos que o PIB, mas a sua taxa de emprego triplicou. O aumento de rendimentos foi robusto, apesar de um decréscimo de produtividade devido à elevada flexibilidade de melhores rendimentos na procura de serviços – ou seja, à medida que aumentam os seus rendimentos, as pessoas consomem mais serviços. Até mesmo depois do aumento na taxa de emprego, a média de rendimento era maior no sector de serviços privados que no da agricultura. Assim, a mudança para aquele sector contribuiu para a redução da pobreza (World Bank 2008I, 29).

Um documento recente do Banco Mundial (Fernandes e Mattoo 2009) analisa os mercados dos quatro tipos de serviços profissionais em Moçambique: contabilidade e auditorias; engenharia; direito empresarial e certos serviços médicos. Segundo o recenseamento de 2002, os primeiros três subsectores englobavam mais de 200 empresas activas, com aproximadamente 5,400 empregados. A maioria das empresas é relativamente pequena; em contabilidade e engenharia particularmente, dominam subsidiárias de multinacionais dos EUA e da Europa. O potencial de expansão nos três mercados é considerado grande; em engenharia sobretudo, já existem graves carências. Esta situação talvez seja diferente da dos serviços médicos, mas o sistema de saúde público também carece grandemente em médicos, assistentes e enfermeiros (Fernandes e Mattoo 2009, 16-24). Os autores sugerem a abolição das prescrições na contratação de trabalhadores estrangeiros, pois estes profissionais podem participar de forma decisiva no desenvolvimento das competências locais. Para nós, em geral, a expansão da educação aos níveis secundário e universitário manifesta-se mais adequada, juntamente com os esforços que os autores propõem de se chegar a acordo com, nomeadamente, a África do Sul e Portugal, para a emissão de vistos não prorrogáveis a certas camadas de profissionais moçambicanos, visando diminuir a “fuga de cérebros” (cf. Fernandes e Mattoo 2009, 26-36, 52). Infelizmente, este documento do Banco Mundial carece de uma discussão sobre as perspectivas de jovens (mulheres) profissionais.

Nos subsectores supra mencionados, as empresas principais são (fontes: www.mbendi.com; www.evd.nl):

- Contabilidade e auditoria, aconselhamento financeiro, assessoria em engenharia: KPMG; BDO & Co; Coopers & Lybrand (Moçambique); Deloitte & Touche (Moçambique); PriceWaterhouseCoopers; Louis Berger Int'l; Ronco Consulting; Southern Cross Mozambique; Ridgway; Austral-COWI; Mozambique Advisor;
- Juristas de empresa: H. Ganito etc.; Monteiro Graça e Ass.; Pimenta Dioniso e Ass.; Sal & Caldeira; Vascoudos Porto e Ass.

O turismo tem vindo a expandir desde 2004, muito embora ainda não se tenha registado uma verdadeira viragem. Segundo o Ministro do Turismo, este sector emprega mais de 40,000 pessoas, das quais 50% são mulheres. Depois de um crescimento lento nas décadas anteriores, o número de turistas

atingiu mais do dobro em quatro anos, ultrapassando 1.5 milhões em 2008 (www.allAfrica.com, 16 Abril 2009). Todavia, a maioria dos hotéis são pequenos e pertencem a proprietários locais, existindo apenas algumas cadeias internacionais, como os grupos portugueses Pestana e Salvor (SIDA 2007). Embora seja necessário encontrar-se um equilíbrio entre o crescimento do sector do turismo e as necessidades ecológicas e sociais, não se pode ignorar o fraco desenvolvimento de outros sectores, como o dos transportes, alimentação e serviços de comunicação e informação (Cf. IFC 2006).

2.6.8 Governo

Desde 1997, os salários no sector público aumentaram tão rapidamente, que a taxa da pobreza em agregados familiares governados por um empregado do funcionalismo público desceu para apenas 33% em 2003 (World Bank 2008I, 29). Esta situação favorecia distintamente homens (casados): o Banco Mundial (2008I, 43-4) atribuiu isto a um salário elevado pago a homens casados no funcionalismo público. A falta de estatísticas sugere que a participação de mulheres neste sector continua baixa, o que faz com haja também uma tendência para se excluírem mulheres na mão-de-obra especializada. O nível de competências da população activa é nitidamente mais alto no sector público (assalariado), com 71% em 2003 – um enorme progresso, embora apenas relacionado a homens, em comparação a 1997, em que 42% de todos os funcionários públicos eram qualificados. Cerca de 95% dos funcionários públicos terão contrato fixo. Nos anos 2000, a discrepância, em pagamentos e situação contratual, entre os funcionários públicos e a restante população activa urbana tem vindo a crescer, como acontece geralmente com a disparidade entre os operários e os funcionários administrativos.

2.7 Níveis de educação e competências da mão-de-obra feminina

2.7.1 Alfabetização

Existem várias taxas de alfabetização da população adulta – os indivíduos de 15 anos ou mais que sabem ler e escrever – em Moçambique. O INE, Instituto Nacional de Estatística, divulgou para 2006, uma taxa preliminar de 48%: 3.6 pontos percentuais mais do que em 2001. De salientar que esta taxa recepta uma enorme disparidade em relação ao género: em 2006, a alfabetização nos homens foi calculada a 68%, em comparação com 35.5% nas mulheres (a taxa de paridade mulheres-homens de 52%). De 2001 a 2006, a taxa de alfabetização entre os homens subiu 8.1% e entre as mulheres 5.4% (UNDP 2007, 7, 10). Embora isto significasse um ligeiro aumento da taxa de paridade mulheres-homens de 50% para 52%, em termos absolutos, a disparidade de género aumentou. Em 2007, a taxa de alfabetização do grupo etário dos 15 aos 24 (*Indicador 2.3 dos ODM*, dos Indicadores dos ODM das NU com base em dados da UNESCO) apresentava-se a 53%, sendo 58.4% entre rapazes e 47.5% entre raparigas. O facto de que, em comparação com os resultados do recenseamento de 1997, a taxa de alfabetização da população masculina dos 15 aos 24 desceu 1.1%, foi desapontante. Contudo, entre as mulheres dos 15 aos 24, esta taxa atingiu 10.9%, elevando a taxa de paridade de 62% em 1997 para 81% em 2007.

2.7.2 Educação das raparigas e mulheres jovens

Podem referir-se desenvolvimentos positivos neste campo. Em 2006 a taxa bruta de ingresso escolar era de 54.8%, uma posição intermédia entre os países da África Subsaariana – embora a taxa de 50.2% para a população feminina se encontrasse a 9% da população masculina (UNDP 2008). De 1996 a 2002 em

particular, a taxa de matrículas a nível da escola primária nos grupos etários de 7 a 12 e de 12 a 18 aumentou dramaticamente, de 51 para 93% e de 41 para 69% respectivamente (Fox *et al* 2005, 10). O Banco Mundial acrescenta: “É de destacar a percentagem de ingresso escolar de crianças do sexo feminino nos graus 1 a 5, que aumentou significativamente, especialmente no quintil mais pobre (20%, *UvA*), zonas rurais e províncias do centro do país”. Consequentemente, em 2006 a taxa total de ingresso de crianças do sexo feminino ao nível primário era de 73%, em comparação à de 79% relativa às crianças do sexo masculino, o que colocou a taxa de paridade raparigas-rapazes em 93% (*Indicadores 2.3 e 3.1 dos ODM*, dos Indicadores dos ODM das NU). As taxas de ingresso escolar das raparigas quase que se equipararam às dos rapazes em grande parte do país; a paridade de género no ingresso escolar já foi alcançada nas províncias do sul. A tendência acentuou-se particularmente no grupo dos 11 aos 15 anos, em que a taxa de ingresso de raparigas aumentou de 34 para 39% e a de frequência dos rapazes diminuiu ligeiramente. Muitas raparigas já não têm que ficar em casa e ajudar nas tarefas domésticas (World Bank 2008I, xix-xx, 31, 50, 89).

Todavia, regista-se o oposto a nível da educação secundária, em que o fosso do género se está a alargar por todo o país. A taxa de ingresso no sector secundário em Moçambique (15.5% em 2006) já é incontestavelmente mais baixa, em comparação, por exemplo, com as taxas registadas no Malaui (29%) e na Zâmbia (36%) (Fernandes e Mattoo 2009, 11), sendo a situação das raparigas ainda pior. De acordo com estatísticas oficiais, em 2003 o ingresso de raparigas no sector secundário era 89%.. em relação ao ingresso dos rapazes (World Bank – *WDI*); quando aplicado à taxa total de 2006, isto poderia ter significado uma taxa de emprego de apenas 14.6% para raparigas. Este resultado parece até reflectir um quadro demasiadamente optimista. Para os pobres, persistem graves constrangimentos no acesso à educação secundária para raparigas, especialmente o pagamento obrigatório de propinas. A distância é também uma grande barreira, pois as famílias estão menos dispostas a deixar as raparigas (dos que os rapazes) irem viver sozinhas ou com familiares em zonas onde existam escolas secundárias. Em terceiro lugar, o paternalismo tradicional de origem variada (muitas das vezes religiosa) ainda tem um protagonismo fundamental, especialmente em zonas rurais: acredita-se que se devem arranjar os casamentos das raparigas com outras famílias ou que estas se devem dedicar mais às actividades domésticas (Van den Bergh-Collier 2007, 10; World Bank 2008I, 87).

Finalmente, o aumento do número dos estudantes que ingressam em instituições superiores em Moçambique continua a ser extremamente baixo, até mesmo quando comparado com países vizinhos. Conforme estatísticas do Ministério da Educação e da Cultura referentes a 2002, a percentagem destes estudantes dos 18 aos 29 anos era de 0.4%, percentagem essa que aumentou até 0.7% em 2005 e 1% em 2006 (Fernandes e Mattoo 2009, 11). Além disso, na educação superior, o “fosso do género” parece manter-se enorme. As estatísticas do Banco Mundial (*WDI*) e da UNESCO indicavam, para 2005, que a taxa de ingresso de mulheres ao nível terciário rondava apenas os 49% da dos homens (World Bank – *WDI*). Isto sugere que em 1999-2005, a percentagem feminina neste sector desceu de 36% em 1999 (Mário *et al* 2003, 26) para 33% em 2005.

2.7.3 Níveis de competências da população feminina

Conforme indicado na Tabela 5 (página seguinte), em 2003 quase 96% das mulheres que trabalhavam não tinham frequentado a escola até, ou para além do *EP1* (graus 1 – 5). Isto em relação a 85% dos homens empregados. Em 2003, 160.779 mulheres empregadas (4.0% do total de mulheres) tinham completado o *ESG2*, ou seja o segundo ciclo da educação secundária; apenas 19.755 mulheres trabalhadoras (0.5% do total) eram altamente especializadas, tidas como possuindo mais do que o *ESG2*. A percentagem de mulheres na fracção da população activa não especializada era de 58.3%, na

especializada 27.8%, e na altamente especializada 23.0%. Mais de 90% dos dois últimos grupos de mulheres provinham de zonas urbanas (cálculos nossos, com base em Arndt *et al* 2006a, 75). Tendo em consideração as recentes tendências registadas ao nível da educação das raparigas e da participação feminina no mercado de trabalho, para 2009 pode extrapolar-se o número de mulheres qualificadas no mercado do trabalho como sendo 210.000 e, a seguir, o das altamente qualificadas 22.000 (cálculos nossos, com base em Arndt *et al* 2006a, FMI 2007, Banco Mundial 2008I, 2008II). Se igualarmos o primeiro grupo às profissionais e trabalhadoras técnicas, a percentagem de ambas neste grupo total pode ser calculada em 23%.

Quadro 5 Mão-de-obra de acordo com o nível de educação obtido, Moçambique, 2003, por sexo

	todos		mulheres		homens	
	x 1.000	%	x 1.000	%	x1.000	%
não qualificada	6,508	90.7	3,791	95.5	2,717	84.9
qualificada	578	8.1	161	4.0	417	13.0
altamente qualificada	86	1.2	20	0.5	66	2.1
Total	7,173	100.0	3,972	100.0	3,201	100.0

Fontes: Arndt *et al* 2006a; IMF 2007

Legenda:

Não qualificada = EP1 (1-5 classe) ou menos (funcionalmente analfabeto tanto em termos de leitura como de aritmética)

Qualificada = EP2 (classes 6&7)-ESG2 (alfabetizado e com conhecimentos aritméticos até ao primeiro nível da escola secundária ou da escola técnica)

Altamente qualificada = acima do nível ESG2 (finalizou a escola secundária e/ou tem estudos superiores)

Como já foi referido, o nível de qualificações da população activa é mais elevado no sector (assalariado) público - 71%. Em 2003, 31% de todos os assalariados do sector privado eram qualificados - uma percentagem consideravelmente mais elevada que a de 17% de 1997. A percentagem de trabalhadores (qualificados) por conta própria permaneceu nos 17% (1997: 16%), enquanto no sector agrícola desceu ligeiramente: 3.1% em 2003, em comparação a 3.5% em 1997 (cálculos nossos, com base em Banco Mundial 2008I, 43). Infelizmente, estes números não foram subdivididos tendo em conta o género. Além disso, as estatísticas disponíveis referentes ao nível de educação da população activa (cf. World Bank 2008II, Table A2.29) não são suficientemente pormenorizadas que permitam a sua comparação com as percentagens apresentadas acima, assim como a constatação de indícios sobre a incidência da falta ou excesso de qualificações na população activa feminina.

As estimativas de uma equipa do Banco Mundial concluíram que um incremento no nível de educação da população activa representava 28% do incremento do PIB entre 1999 e 2004. A divisão desta contribuição em termos de género indica que o aumento de mulheres qualificadas na população activa explica os 11% do incremento do PIB, em comparação aos 17% atribuídos ao aumento de homens qualificados. As estimativas indicam que se as mulheres tivessem frequentado a escola à mesma escala que os homens e posteriormente se integrassem na população activa, o crescimento económico do país teria sido muito mais elevado (World Bank 2008I, 49).

Com base nas informações das últimas secções, agrupadas nas Tabelas 2 - 5, podemos fazer uma estimativa mais precisa sobre o tamanho do nosso grupo alvo, do que quando submetemos o pedido

para o projecto DECISÕES PARA A VIDA. Calculamos que aproximadamente 70.000 jovens mulheres dos 15 aos 30 são actualmente assalariadas, na sua maioria no sector comercial e de serviços, e em quase todas as zonas urbanas. Outras 30.000 integrar-se-ão neste quadro nos próximos cinco anos. Sem dúvida que isto é muito mais baixo do que a estimativa à qual tivemos que recorrer, com base no Recenseamento de 1997.

2.8 Salários e condições de trabalho do grupo-alvo

2.8.1 Salários

Em Moçambique, a educação é, tanto para mulheres como para homens, o factor determinante mais importante dos salários (World Bank 2008I, 45 – Figure). Calculou-se que a mão-de-obra qualificada nas zonas rurais auferia aproximadamente 20% mais do que a mão-de-obra não qualificada. Nas zonas urbanas, a vantagem concedida pelos salários da mão-de-obra qualificada é 50% e 100% superior, respectivamente, à mão-de-obra não qualificada. Além disso, os salários da mão-de-obra não qualificada urbana têm tendência para ser significativamente mais altos do que os seus equivalentes rurais. Os investigadores em questão concluem que, dada a preponderância de mulheres na mão-de-obra não qualificada rural – particularmente na agricultura –, há uma grande amplitude para melhorar a condição da mão-de-obra feminina através da actualização de competências (Arndt *et al* 2006a, 75-6).

Como demonstrou a parte do levantamento referente às empresas efectuado pela Webster and Wood em 2004, nas empresas de maior dimensão era generalizado o salário baseado no desempenho: constatou-se que, em 62% das 177 empresas, 65% das que tinham salários baseados no desempenho usavam incentivos de grupo ou bonificações; apenas 5% utilizavam planos de participação dos trabalhadores nas acções (ESOPs), embora não houvesse qualquer prova de participação nos lucros. Um perito local confirmou-nos que os ESOPs estavam limitados a algumas grandes firmas, na sua maioria estrangeiras. Como concluíram os investigadores, uma considerável minoria de firmas não oferecia aos seus trabalhadores as regalias mais básicas habitualmente associadas a um contrato de trabalho. Um terço das empresas onde existia um acordo colectivo de trabalho não pagava horas extraordinárias; nas empresas sindicalizadas, este número ascendia a 42%. 23% das firmas com acordos colectivos de trabalho e 29% das empresas que não os tinham não proporcionavam aos trabalhadores intervalos formais durante o dia de trabalho. 30% das firmas com acordos colectivos de trabalho e 42% das empresas que não os tinham não ofereciam aos seus trabalhadores férias pagas (embora, em regra, fossem pagos 30 dias de férias por ano). Novamente, 32% das firmas onde havia acordos colectivos de trabalho e 40% das firmas sem esses acordos não pagavam licença por doença aos seus trabalhadores. Finalmente, 28% das firmas com acordos colectivos de trabalho e 37% das que não os tinham não ofereciam seguro de saúde (Webster and Wood 2005, 377-378).

Um perito local confirmou a considerável segmentação existente, e até crescente, nos acordos colectivos de trabalho. Para aqueles com contratos de trabalho permanentes, uma pequena camada superior dos acordos colectivos de trabalho oferece pagamento de turnos (nocturnos), pagamento de horas extraordinárias, compensação adicional por trabalho perigoso, assim como compensações / subsídios de transporte, de deslocação, habitação, telefone e tratamento médico. Na maioria dos acordos colectivos de trabalho estão ausentes estes elementos em menor ou maior grau e, com excepção dos funcionários superiores, nos acordos individuais faltam quase todos estes elementos. O direito a pensões apenas pode ser incluído na minoria das companhias que são membros do fundo de segurança social e que pagam as respectivas taxas. Em todo o caso, as pensões constituem a principal forma de

seguro social formalizado em Moçambique; não existe qualquer sistema nacional de subsídio de desemprego. Foi debatido um sistema de seguro médico, mas ele ainda não foi implementado.

É preciso acrescentar-se que existe um grande fosso salarial entre géneros no trabalho assalariado do país. A análise da regressão salarial revela fortes sinais de discriminação baseada no sexo, ganhando as mulheres 28% menos do que os homens, mesmo quando se controlam diferenças nos níveis de educação, estado civil e sector de actividade (World Bank 2008I, 52). No seu relatório de 2009, a ITUC também refere a magnitude deste fosso.

2.8.2 Condições de trabalho

Muito pouca informação está disponível, por escrito, sobre as condições de trabalho em Moçambique noutros sectores que não o agrícola. A este respeito, os dados decorrentes do levantamento do WageIndicator (Indicador Salarial) serão muito bem-vindos. A incidência de acidentes de trabalho tem sido até agora o principal indicador da saúde e segurança no trabalho. Em 2005, foi participado o equivalente a 35 lesões por 100.000 trabalhadores aos Departamentos Provinciais da Inspeção do Trabalho - SST, dos quais a grande maioria ocorreu na cidade e na província de Maputo. A Inspeção do Trabalho parece ainda estar no seu início, com um total de 93 inspectores em 2005, entre os quais se encontravam quatro com cursos universitários. Destes 93 inspectores, apenas 36 são responsáveis por fiscalizar a higiene e segurança no local de trabalho. (Cumbane *et al* 2007).

Segundo um levantamento com data de 2007 sobre Responsabilidade Social das Empresas (RSE), em que participaram mais de 60 empresas moçambicanas, só 26% associaram o conceito de RSE ao melhoramento das condições de trabalho dos trabalhadores, e ao empenho, por parte das empresas, para com o seu pessoal e famílias directas, através de subsídios (transporte, educação, alimentação), formação, seguro médico, direitos humanos, e conservação das normas de trabalho (KPMG 2007, 17).

2.8.3 Indicações das práticas de RH dos empregadores

A parte do levantamento efectuado em 2007 referente a empresas mencionada anteriormente dá algumas indicações sobre a incidência dos regulamentos de Recursos Humanos (RH) e práticas de Gestão de Recursos Humanos (GRH) nas empresas moçambicanas de maior dimensão. Das 177 empresas analisadas, 32 não usavam qualquer sistema de envolvimento nos trabalhadores e comunicação com eles. Das outras firmas, apenas 15% usava sistemas que permitiam um fluxo sistemático da informação proveniente do topo, concedendo algum espaço para respostas vindas da base. 22% usavam sessões de informação a delegados e representantes sindicais no local de trabalho; em muitos casos, estas firmas tinham um fluxo de informação sistemático. Na esmagadora maioria dos casos, os fluxos de comunicação efectuavam-se firmemente no sentido descendente, ad hoc, e representavam simplesmente uma saída para as opiniões da direcção (Webster and Wood 2005, 376).

De acordo com este levantamento das empresas, as actividades de formação eram maioritariamente informais. 68% das firmas recorriam a formação informal no local de trabalho, visto que os autores falam normalmente do método de formação de “aprendizagem por observação de colega experiente”. A maior parte das ocorrências de formação mais formal no local de trabalho não estava, de igual modo, homologada. Contudo, uma minoria significativa de firmas patrocinavam cursos junto de entidades de formação externas: 40% tinham patrocinado formação para os trabalhadores de departamentos técnicos (Webster and Wood 2005, 378).

No que diz respeito ao recrutamento, muitas firmas continuam a empregar os métodos habituais. 34% das firmas analisadas informaram que utilizavam a informação oral como mecanismo para recrutar trabalhadores manuais, estando dependentes do actual pessoal para “apresentar” potenciais trabalhadores– frequentemente membros de redes familiares alargadas. 31% usavam “mecanismos internos”, transferindo trabalhadores no caso de redução de efectivos, 31% utilizavam anúncios, enquanto 5% recorriam a agências de recrutamento. Estes dois últimos métodos eram modestamente no que diz respeito a gerentes e a pessoal técnico e administrativo superior. Metade de todas as firmas seleccionava trabalhadores manuais através de entrevistas pessoais, e um quarto das empresas através de uma conversa informal. Claramente, a selecção realizava-se de forma muito informal. No que diz respeito a despedimentos, em metade dos casos utilizavam-se métodos ad hoc, com base nas percepções ou preconceitos dos gerentes; num quarto dos casos, a retenção fazia-se através do encerramento de secções completas da empresa (Webster and Wood 2005, 378-9).

A partir do levantamento, os investigadores concluíram que as práticas de GRH das empresas moçambicanas pareciam ter muito em comum com as registadas noutros países africanos. Embora a maioria das firmas analisadas tivesse um departamento de RH especializado, as técnicas que empregavam continuavam a ser pessoais e informais, mas também de cima para baixo. Os resultados demonstravam uma dependência nas redes pessoais para o recrutamento e também para as estruturas de formação informais. A baixa remuneração e as condições de trabalho inadequadas eram mitigadas pela disponibilidade da gestão de fazer concessões informais aos trabalhadores na eventualidade de existirem dificuldades pessoais. O estilo de gestão dominante é descrito como patriarcalismo autocrático, embora os autores também se refiram a técnicas de RH como as “melhores práticas” numa pequena minoria de firmas (Webster and Wood 2005, 381).

3 Informação básica para o questionário sobre o WageIndicator (Indicador Salarial)

3.1 Introdução

Os preparativos para as Actividades 1.03a e 1.03b do projecto DECISÕES PARA TODA A VIDA resultaram em diversas listas, agrupadas neste Capítulo, que devem ser usadas no levantamento via web do WageIndicator (Indicador Salarial) relativamente a questões específicas do país, e respectiva análise. Esta informação básica pode ser usada em linha mas, se necessário, também fora de linha. As listas contêm informação sobre sindicatos moçambicanos (secção 3.2), categorias de ensino e níveis de CITE (Classificação Internacional Tipo da Educação) (3.3), regiões (3.4), grupos étnicos (3.5.1) e línguas (3.5.2).

3.2 Lista de sindicatos

O movimento sindical do país já foi apresentado na rubrica referente às Relações laborais (secção 2.3). Existem 23 sindicatos devidamente reconhecidos. Segue-se uma lista completa dos sindicatos, concebida para uso no levantamento via Web.

Quadro 6 Lista de sindicatos de trabalhadores em Moçambique (em 1/1/2009)

pt_MZ	pt_MZ	Lista no levantamento via Web, 1ª fileira	Rótulo da fonte no conjunto de dados	Lista no levantamento via Web, 2ª fileira
508100	508101	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers of Ports and Railways Company (SINPOCAF)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Portos e Caminhos de Ferro (SINPOCAF)
508100	508102	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers of Textile Industry, Garments, Leather and Footwear (SINTEVEC)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Couro e Calçado (SINTEVEC)
508100	508103	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers of the Metallurgical Industry, Energy and Metal (SINTIME)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica, Metalomecânica e Energia (SINTIME)
508100	508104	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers of Food and Beverage Industry (SINTIAB)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar e Bebidas (SINTIAB)
508100	508105	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers of Merchant Marine and Fisheries (SINTMAP)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Marinha Mercante e Pescas (SINTMAP)
508100	508106	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers Agro-Livestock and Forestry (SINTAF)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores Agro-Pecuários e Florestais (SINTAF)
508100	508107	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers of Civil Aviation and Communications (SINTAC)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil e Comunicações (SINTAC)
508100	508108	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Employees of Commerce and Insurance Services (SINECOSSE)	Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio, Seguros e Serviços (SINECOSSE)
508100	508109	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers of the Chemical, Rubber, Paper and Printing (SINTIQUIGRA)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Química, Borracha, Papel e Gráfica (SINTIQUIGRA)
508100	508110	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers of the Cashew Industry (SINTIC)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria do Caju (SINTIC)
508100	508111	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers of the Sugar Industry (SINTIA)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria do Açúcar (SINTIA)
508100	508112	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers of Bank Industry (SNEB)	Sindicato Nacional dos Empregados Bancários (SNEB)
508100	508113	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Association of Professionals in Science and Stowage Correlatives (SINPEOC)	Sindicato Nacional dos Profissionais da Estiva e Ofícios Correlativos (SINPEOC)
508100	508114	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Civil Servants (SNAFP)	Sindicato Nacional da Função Pública (SNAFP)
508100	508115	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers of Private Security Companies (SINTELMO)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria das Telecomunicações de Moçambique (SINTELMO)
508100	508116	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM National Union of Workers of Private Security Companies (SINTRAVESP)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Vigilantes de Empresas de Segurança Privada (SINTRAVESP)
508100	508117	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM Union of Pilots of Civil Aviation (SPAC)	Sindicato dos Pilotos de Aviação Civil (SPAC)
508100	508199	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS)	MOZ OTM Not specified	Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS) - não especificado

508200	508201	Confederação dos Sindicatos Independentes e Libres de Moçambique (CONSILMO)	MOZ CONSILMO National Union of Road Transport Workers (SINTRAT)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários (SINTRAT)
508200	508202	Confederação dos Sindicatos Independentes e Libres de Moçambique (CONSILMO)	MOZ CONSILMO National Union of Workers in the Hotel Industry, Tourism and Related Industries (SINTIHOTS)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira, Turismo e Similares (SINTIHOTS)
508200	508203	Confederação dos Sindicatos Independentes e Libres de Moçambique (CONSILMO)	MOZ CONSILMO National Union of Worker of Private Security Companies and Guards (SINTESPGM)	Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Empresas Privadas de Segurança e Guarda (SINTESPGM)
508200	508204	Confederação dos Sindicatos Independentes e Libres de Moçambique (CONSILMO)	MOZ CONSILMO National Union of Workers of Civil Construction, Woodworkers and Miners in	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Minas (SINTICIM)
508300	508301	Sindicato Nacional dos Jornalistas (SNJ)	MOZ (Independent) National Union of Journalists (SNJ)	Sindicato Nacional dos Jornalistas (SNJ)
508300	508302	Sindicato Nacional dos Professores (SNP)	MOZ (Independent) National Union of Teachers (SNP)	Sindicato Nacional dos Professores (SNP)
508099		Outros	MOZ Other	Outros

3.3 Lista de categorias de ensino e níveis de CITE

Segue-se uma lista completa das categorias de ensino usadas em Moçambique, concebidas para uso no levantamento via Web.

Quadro 7 Lista de categorias de ensino em Moçambique (em 1/1/2009)

pt_MZ	Rótulo da fonte	Lista no levantamento via Web	CITE
508001	MOZ No education	Não educação	0
508002	MOZ Primary School 1st cycle (grades 1-5)	Escola Primária 1º ciclo - EP1	1
508003	MOZ Primary School 2nd cycle (grades 6-7)	Escola Primária 2º ciclo - EP2	1
508004	MOZ First Cycle Secondary (grades 8-10)	Escola Secundária (1º ciclo)	2
508005	MOZ Second Cycle Secondary (grades 11-12)	Escola Secundária (2º ciclo) - Pré-universitário	3
508006	MOZ Basic Technical Secondary School	Técnicas básicas escola secundária	3
508007	MOZ Technical institute (Upper level technical school)	Instituto técnico (nível médio técnico)	4
508008	MOZ University level first stage: Bachelor's Degree	Bacharelato	5
508009	MOZ University level second stage: University Degree	Licenciatura	5
508010	MOZ University level third stage: Master of Arts or Master of Sciences	Mestrado	6
508011	MOZ Doctoral Degree	Doutorado	6

3.4 Lista de regiões

Segue-se uma lista completa de todas as regiões moçambicanas, concebida para ser usada no levantamento via Web.

Quadro 8 Lista de regiões em Moçambique (em 10/16/2008)

pt_MZ	pt_MZ	Rótulo da fonte	Rótulo da fonte	Lista no levantamento via Web	Lista no levantamento via Web
5080010000	5080010131	MOZ Cabo Delgado	MOZ Cabo Delgado Pemba	Cabo Delgado	Pemba
5080010000	5080010232	MOZ Cabo Delgado	MOZ Cabo Delgado Montepuez	Cabo Delgado	Montepuez
5080010000	5080010332	MOZ Cabo Delgado	MOZ Cabo Delgado Mocimboa da Praia	Cabo Delgado	Mocimboa da Praia
5080020000	5080020131	MOZ Gaza	MOZ Gaza Xai-Xai	Gaza	Xai-Xai
5080020000	5080020232	MOZ Gaza	MOZ Gaza Chibuto	Gaza	Chibuto
5080020000	5080020332	MOZ Gaza	MOZ Gaza Chokwe	Gaza	Chokwé
5080030000	5080030132	MOZ Inhambane	MOZ Inhambane Inhambane	Inhambane	Inhambane
5080030000	5080030231	MOZ Inhambane	MOZ Inhambane Maxixe	Inhambane	Maxixe
5080030000	5080030332	MOZ Inhambane	MOZ Inhambane Vilanculos	Inhambane	Vilanculos
5080040000	5080040131	MOZ Manica	MOZ Manica Chimoio	Manica	Chimoio
5080040000	5080040232	MOZ Manica	MOZ Manica Manica	Manica	Manica
5080040000	5080040332	MOZ Manica	MOZ Manica Gondola	Manica	Gondola
5080050000	5080050101	MOZ Maputo	MOZ Maputo Maputo City	Maputo	Maputo City
5080050000	5080050231	MOZ Maputo	MOZ Maputo Matola	Maputo	Matola
5080060000	5080060131	MOZ Nampula	MOZ Nampula Nampula	Nampula	Nampula
5080060000	5080060231	MOZ Nampula	MOZ Nampula Nacalas	Nampula	Nacala
5080060000	5080060332	MOZ Nampula	MOZ Nampula Angoche	Nampula	Angoche
5080070000	5080070131	MOZ Niassa	MOZ Niassa Lichinga	Niassa	Lichinga
5080070000	5080070232	MOZ Niassa	MOZ Niassa Cuamba	Niassa	Cuamba
5080080000	5080080131	MOZ Sofala	MOZ Sofala Beira	Sofala	Beira
5080080000	5080080232	MOZ Sofala	MOZ Sofala Dondo	Sofala	Dondo
5080090000	5080090131	MOZ Tete	MOZ Tete Tete	Tete	Tete
5080090000	5080090232	MOZ Tete	MOZ Tete Moatize	Tete	Moatize
5080090000	5080090332	MOZ Tete	MOZ Tete Ulongue	Tete	Ulongué
5080100000	5080100131	MOZ Zambezia	MOZ Zambezia Quelimane	Zambezia	Quelimane
5080100000	5080100231	MOZ Zambezia	MOZ Zambezia Mocuba	Zambezia	Mocuba
5080100000	5080100331	MOZ Zambezia	MOZ Zambezia Gurue	Zambezia	Gurué
5089990000	5089990610	MOZ Abroad	MOZ Abroad South Africa	Estrangeiro	África do Sul
5089990000	5089990354	MOZ Abroad	MOZ Abroad Malawi	Estrangeiro	Malauí
5089990000	5089990304	MOZ Abroad	MOZ Abroad Kenya	Estrangeiro	Quênia
5089990000	5089990794	MOZ Abroad	MOZ Abroad Zambia	Estrangeiro	Zâmbia
5089990000	5089990616	MOZ Abroad	MOZ Abroad Zimbabwe	Estrangeiro	Zimbabué
5089990000	5089990999	MOZ Abroad	MOZ Abroad Other country	Estrangeiro	Outro

3.5 Listas de grupos étnicos e línguas

3.5.1 Grupos étnicos

No que diz respeito a grupos étnicos, os africanos constituem uma maioria esmagadora da população (99,66%); os Europeus 0,06%; mestiços 0,2% (fonte: CIA World Factbook). Segue-se uma lista de grupos étnicos, concebida para ser usada no levantamento via Web.

Quadro 9 **Lista de grupos étnicos em Moçambique (em 1/1/2009)**

pt_MZ	Rótulo da fonte	Tradução
508001	MOZ Balke	Balke
508002	MOZ Copi	Copi
508003	MOZ Makonde	Makonde
508004	MOZ Lomwe	Lomwe
508005	MOZ Maconde	Maconde
508006	MOZ Makhuwa	Makhuwa
508007	MOZ Manyka	Manyka
508008	MOZ Mwane	Mwane
508009	MOZ Ndau	Ndau
508010	MOZ Nyanja	Nyanja
508011	MOZ Nyungwé	Nyungwé
508012	MOZ Rhonga	Rhonga
508013	MOZ Sena	Sena
508014	MOZ Shangaan	Shangaan
508015	MOZ Swaili	Swaili
508016	MOZ Tonga	Tonga
508017	MOZ Tshwa	Tshwa
508018	MOZ Utee	Utee
508019	MOZ Yao	Yao
508020	MOZ Europeu	Europeu
508021	MOZ Indian	Indian
508099	MOZ Outros	Outros

3.5.2 Línguas

A questão da língua é de grande relevância em Moçambique. De acordo com o recenseamento de 1997, apenas 9% de todos os moçambicanos falava Português, a língua oficial, como língua materna, e apenas 27% a falava como língua segunda. Outras línguas importantes no país são o Makhuwa (falada por 26% da população em 1997), Xichangana (11,5%), Elomwe (8%), Cisena (7,5%), Chuwabo (6%); 32% da população falava outras línguas de Moçambique e 0,3% falava línguas estrangeiras.

Segue-se uma lista destas línguas, concebida para uso no levantamento via Web.

Quadro 10 **Lista de línguas de Moçambique (em 1/1/2009)**

pt_MZ	Rótulo da fonte	Tradução
508001	MOZ Portuguese	Português
508002	MOZ Gitonga	Gitonga
508003	MOZ Xichangane	Xichangane
508004	MOZ Cinyanja	Cinyanja
508005	MOZ Cinyungwe	Cinyungwe
508006	MOZ Ciyao	Ciyao
508007	MOZ Echuwabo	Echuwabo
508008	MOZ Elomwe	Elomwe
508009	MOZ Emakhwa	Emakhwa
508010	MOZ Kimwane	Kimwane
508011	MOZ Shimaconde	Shimaconde
508012	MOZ Ndau	Ndau
508013	MOZ Cisená	Cisená
508014	MOZ Xirhonga	Xirhonga
508015	MOZ Kiswaili	Kiswaili
508016	MOZ Ciutee	Ciutee
508017	MOZ Cimanika	Cimanika
508018	MOZ Citshwa	Citshwa
508019	MOZ Cibálke	Cibálke
508020	MOZ Cicopi	Cicopi
508999	MOZ Other	Outras

4 Referências

- Arndt, Channing, Sherman Robinson, Finn Tarp (Arndt *et al* 2006a) Trade Reform and Gender in Mozambique, *Nordic Journal of Political Economy*, 32: 73-89
- Arndt, Channing, Robert C. James, Kenneth R. Simler (Arndt *et al* 2006b) Has Economic Growth in Mozambique been Pro-Poor? *Journal of African Economies*, 15(4): 571-602
- Bodibe, Oupa (ed.) (2006) *The Extent and Effects of Casualisation in Southern Africa: Analysis of Lesotho, Mozambique, South Africa, Swaziland, Zambia and Zimbabwe. Research Report for the Danish Federation of Workers*. Johannesburg: NALEDI
- CIA *World Factbook* (ongoing, last accessed April 28, 2009)
(<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/mz.html>)
- Cord, Louise, Marijn Verhoeven, Camilla Blomquist, Bob Rijkers (2009) *The Global Economic Crisis: Assessing Vulnerability with a Poverty Lens*. Washington D.C.: World Bank research note
- Cumbane, Antonio Jose, Jaime Vicente, Alice Morar, Paolo Passela (2007) *Occupational Health and Safety Profile of Mozambique*. Maputo: CEISA/Universidade Eduardo Mondlane, WAHSA Southern Africa project
- Fernandes, Ana Margarida, Aaditya Mattoo (2009) *Professional Services and Development. A Study of Mozambique*. Washington D.C.: World Bank Policy Research Working Paper 4870

- Fox, Louise, Elena Bardasi, Katleen Van den Broeck (2005) *Poverty in Mozambique: Unraveling Changes and Determinants*. Washington D.C.: World Bank Africa Region Working Paper Series No. 87
- Global Union Directory, Mozambique (Ongoing: <http://www.younionize.info/directory/?show=m>) (last accessed May 25, 2009)
- Hanlon, Joseph (2007) *Is Poverty Decreasing in Mozambique?* Paper Inaugural Conference of the Instituto de Estudos Sociais e Económicos (IESE), Maputo, 19 September
- Hanlon, Joseph (2008) *News Report Mozambique* 129 (<http://www.open.ac.uk/technology/mozambique/pics/d99080.doc>)
- Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi (2008) *The Global Gender Gap Report 2008*. Geneva: World Economic Forum
- International Finance Corporation (IFC) / World Bank Group (2006) *The Tourism Sector in Mozambique: A Value Chain Analysis*. 2 vls. Washington D.C.: FIAS/OECD
- International Labour Office (ILO) *Labour Statistics* (Ongoing: <http://laborsta.ilo.org/>)
- ILO (2008) *Global Wage Report 2008/09*. Geneva
- ILO / ACTRAV (2008a) *Country Report OTM-CS Mozambique*
- ILO / ACTRAV (2008b) *Labour Research Survey 2008. Answers OTM-CS Mozambique* (<http://www.actrav.ilo.org/courses/2008/A1-00991/work/CR-mozambique.doc>)
- International Monetary Fund (IMF) (2007) *Republic of Mozambique: Poverty Reduction Strategy Paper*. Washington, D.C.: IMF Country Report No. 07/37
- International Trade Union Confederation (ITUC) (2008) *Annual Report on Violation of Trade Union Rights. Mozambique*. Brussels (<http://survey08.ituc-csi.org/survey.php?IDContinent=1&IDCountry=MOZ&Lang=EN>)
- ITUC (2009) *New ITUC Report on Core Labour Standards in Mozambique*. Brussels, April 22 (<http://www.ituc-csi.org/spip.php?article3359>; http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Mozambique_report-final_2_.pdf)
- Klasen, Stephan, Silke Woltermann (2005) *The impact of demographic dynamics on economic development, poverty and inequality in Mozambique*. Goettingen: Dept. of Economics University of Goettingen No. 12
- Mário, Mouzinho, Peter Fry, Lisbeth A. Levy, Arlindo Chilundo (2003) *Higher Education in Mozambique: A Case Study*. Oxford/Maputo: James Currey / Imprensa & Livraria Universitária Universidade Eduardo Mondlane
- Meredith, Martin (2005) *The State of Africa. A History of Fifty Years of Independence*. London etc.: The Free Press
- Republic of Mozambique (2006) *Action Plan for the Reduction of Absolute Poverty 2006-2009 (PARPA II)*. Maputo
- Republic of Mozambique (2007) *Labour Law. Law nr 23/2007, of August 1* (English version at www.mozlegal.com)
- Republic of Mozambique (2008) *Report on the Millenium Development Goals. Mozambique 2008*. Maputo
- SIDA (2007) *Mozambique. Regoverning markets. Small-scale producers in modern agrifood markets. Information sheet*. Nairobi/London
- Tarp, Finn, Channing Arndt, Henning Tarp Jensen, Sherman Robinson, Rasmus Heltberg (2002) *Facing the Development Challenge in Mozambique. An Economywide Perspective*. Washington D.C.: International Food Policy Research Institute, Research Report 126
- United Nations (UN) (2006) *Demographic Yearbook* (<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/dyb2.htm>)

- UN (2007) *UN Gender Info 2007 Database* (<http://data.un.org/Browse.aspx?d=GenderStat>)
- UNAIDS / World Health Organisation (WHO) (2007) *07 AIDS Epidemic Update*. Geneva
- UNAIDS / WHO (2008a) *07 Sub-Saharan epidemic update. Regional Summary*. Geneva
- UNAIDS / WHO (2008b) *2008 Report on the global AIDS epidemic*. Geneva
(http://www.unaids.org/en/KnowledgeCentre/HIVData/GlobalReport/2008/2008_Global_report.asp)
- United Nations Development Programme (UNDP) (2007) *National Human Development Report 2007 – Mozambique. Challenges and Opportunities. The Response to HIV and Aids*. Maputo: UNDP
(http://www.undp.org/mz/en/publications/publications/national_human_development_report_2007_mozambique)
- UNDP (2008) *UNDP Human Development Indices (2008)*
(http://hdr.undp.org/en/media/HDI_2008_EN_Tables.pdf)
- UNDP (2009) *Brief. The potential impact of the Financial Crisis on Mozambique*. Maputo: The Economic and Policy Research Unit, UNDP Mozambique, March
- UNICEF (2005) *A Statistical Profile of Disparities in Mozambique*. Maputo
- UNICEF (2007) *Mozambique. Child protection*
(http://www.unicef.org/mozambique/protection_3613.html)
- US Census Bureau (International Data Base) *Country Summary: Mozambique*
(<http://www.census.gov/ipc/www/idb/country/mzportal.html>)
- US Dept of State, current news (last accessed April 28, 2009)
(http://search.state.gov/search?site=stategov%7Coig%7Cfpc%7Cbmena%7Cusawc%7Cmepi%7Ctravel%7Cstategov_exchanges%7Ccareers%7Cfoia%7Caiep%7Cpepfar%7Ccsps&client=stategov_frontend&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=stategov_frontend&entqr=3&lr=lang_en&oe=utf8&ie=utf8&sort=date%3AD%3AL%3Ad1&getfields=*&q=Mozambique&search-button.x=18&search-button.y=9)
- US Dept of State, Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor (2008) *Mozambique*
(<http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2007/100495.htm>)
- US Dept of State, Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor (2009) *Mozambique*
(<http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2008/af/119015.htm>)
- US Library of Congress, *Law online* (Ongoing,
<http://www.loc.gov/law/help/guide/nations/mozambique.php>)
- Van den Bergh-Collier, Edda (2007) *Towards Gender Equality in Mozambique. A Profile on Gender Relations – Update 2006*. Maputo: Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA)
- Webster, Edward, Geoffrey Wood (2005) Human resource management practice and institutional constraints. The case of Mozambique, *Employee Relations*, 27(4): 369-385
- Webster, Edward, Geoffrey Wood, Beata Mtyingizana, Michael Brookes (2006) Residual Unionism and Renewal: Organized Labour in Mozambique, *Journal of Industrial Relations*, 48(2): 257-278
- World Bank *World Development Indicators online* (in text: World Bank – WDI) (2006, 2007, 2008, 2009)
(<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/DATASTATISTICS/0,,contentMDK:21725423~pagePK:64133150~piPK:64133175~theSitePK:239419,00.html>)
- World Bank (2008) *Poverty data. A supplement to World Development Indicators 2008*. Washington D.C.: World Bank
- World Bank (2008I, 2008II) *Beating the Odds: Sustaining Inclusion in a Growing Economy -- A Mozambique Poverty, Gender, and Social Assessment* (2 vls.). Washington D.C.: World Bank Report No. 40048-MZ

World Bank (2009) *Doing Business 2009*. Washington D.C.: World Bank / IFC / Palgrave MacMillan

World Health Organisation (WHO) *World Health Statistics 2008*. Rome

website www.allAfrica.com, various messages (last accessed May 18, 2009)

website FOS (Belgium) (2008) (last accessed May 18, 2009) (http://www.fos-socsol.be/cntnt/zuidwerking/afrika/mozambique_fos.php)

website Human Rights Tribune (last accessed May 18, 2009) (<http://www.humanrights-geneva.info/Angola-Mozambique-Women-Face,1507>)

website <http://www.internetworldstats.com> (last accessed June 5, 2009)

website United Nations (UN) *Millenium Development Goals (MDG) indicators* (last accessed July 11, 2009) (<http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Default.aspx>)

website Oxfam (last accessed May 18, 2009) (http://www.oxfamamerica.org/workspaces/where_we_work/southern_africa/news_publications/art7175.html)

website OTM-CS (last accessed May 20, 2009) (<http://www.otm.org.mz>)

5 O que é o WageIndicator (Indicador Salarial)?

O WageIndicator tem sítios Web em 50 países. Em cada país, um sítio Web nacional apresenta um Salary Check (Verificação Salarial/MeuSalário) gratuito. Esta Verificação oferece informações detalhadas sobre os salários médios de uma grande variedade de profissões, levando em linha de conta características pessoais, como ocupação do cargo/idade, educação, cargo de supervisão, região, e outras características semelhantes.

Para além do Salary Check (Verificação Salarial), os sítios Web em muitos países têm atraentes ferramentas Web, como Minimum Wage Check (Verificação do Salário Mínimo), DecentWorkCheck (Verificação do Trabalho Decente), Gross-Net Earnings Check (Verificação de Proventos Brutos-Líquidos), e outras ferramentas semelhantes. Cada país tem pelo menos um sítio Web. Os países multilingues têm dois ou mais sítios Web. Além disso, muitos países têm sítios Web destinados aos grupo-alvo como, por exemplo, as mulheres ou os jovens. O sítio Web do projecto é www.wageindicator.org.

A nível mundial, os sítios Web nacionais do WageIndicator (Indicador Salarial) atraem elevados números de visitantes; em 2007, foram mais de 10 milhões no total. Os sítios Web são consultados por trabalhadores que precisam de tomar decisões sobre a mobilidade dos seus postos de trabalho, discussões anuais sobre o seu desempenho ou negociações salariais. São consultados por alunos, estudantes ou mulheres que voltam a entrar no mercado de trabalho e que enfrentam escolhas profissionais, ou por empregadores em pequenas e médias empresas quando estas recrutam pessoal ou negociam salários com os seus empregados.

Em retorno por todas as informações gratuitas prestadas, os visitantes Web são encorajados a preencherem um levantamento via Web, que demora entre 10 e 20 minutos. O levantamento tem questões detalhadas sobre salários, regalias, condições de trabalho, contrato de trabalho, formação, e ainda questões sobre educação, profissão, indústria, e características dos agregados familiares. Este levantamento via Web é lançado continuamente em todos os sítios Web do WageIndicator (Indicador Salarial), na(s) língua(s) nacional(is), e adaptado aos problemas específicos nacionais, quando necessário. Os dados do levantamento via Web são usados para os cálculos subjacentes ao Salary

Check (Verificação Salarial). Para profissões que tenham pelo menos 50 observações no banco de dados nacional, pode calcular-se uma indicação salarial. Os Salary Checks (Verificações Salariais) são actualizados anualmente.

O projecto começou em 2000, nos Países Baixos, com um levantamento em larga escala e baseado em formulários visando recolher informações sobre os salários das mulheres. Em 2001, foi lançado o primeiro sítio Web com o WageIndicator (Indicador Salarial), que incluía um Salary Check (Verificação Salarial) e um levantamento via Web. Desde 2004, lançaram-se sítios Web em países europeus, na América do Norte e do Sul, na África do Sul, e em países asiáticos. Actualmente, todas as economias de grande dimensão do mundo têm um sítio Web com um WageIndicator (Indicador Salarial), entre as quais os EUA, a Federação Russa, China, Índia e Brasil. A partir de 2009, iniciaram-se sítios Web em mais países africanos, assim como na Indonésia e em diversos países pós-soviéticos. Poderá encontrar informação adicional sobre a WageIndicator Foundation (Fundação Indicador Salarial) e as suas actividades em www.wageindicator.org.
