



EDITORIAL

A caminhada editorial que hoje desenvolvemos

Queremos com este Boletim informativo “O TRABALHADOR” divulgar informações sobre as realizações, desafios, principais evoluções e tendências do movimento sindical moçambicano no geral e da Organização dos Trabalhadores de Moçambique, Central Sindical (OTM-CS) em particular.

É um desafio e um desejo que a OTM-CS assume estar disposto a enfrentar e se enquadra na recente estratégia de comunicação e advocacia que a OTM-CS elaborou em parceria com a [União Europeia e a Fundação Friedrich Ebert Moçambique](#).

Para tornar realidade esta intenção, a OTM-CS conta com todos os 15 Sindicatos Nacionais filiados e a Associação da Economia Informal de Moçambique (AEIMO) onde se espera melhor reflexão em torno do actual estágio de desenvolvimento sindical e das relações de trabalho. Esperamos obter opiniões de sindicalistas e trabalhadores em geral sobre como enfrentar com sucesso o dever de defender os direitos e interesses da classe trabalhadora.

Para que não fique na intenção, apela-se o envolvimento de todos.



Depois de sucessivos impedimentos devido à pandemia da COVID-19, nomeadamente 2020, 2021 e 2022, as comemorações do dia internacional do trabalhador do ano 2023 obedeceram os moldes tradicionais, caracterizados por desfiles e manifestações pacíficas de rua pelos trabalhadores organizados em sindicatos e associações socio profissionais.

A comemoração do 1º de Maio de 2023 constituiu momento de festa dos trabalhadores em todo o país e um momento de reflexão e debate sobre a evolução do movimento sindical e da OTM-CS em particular

No ano de 2023 comemoramos o 1º de Maio sob o lema **“SINDICATOS PELO EMPREGO DIGO, ENVOLVIMENTO ECONOMICO E JUSTIÇA SOCIO-LABORAL”**

As comemorações centrais da data tiveram lugar na Cidade de Maputo



Com a escolha deste lema o movimento sindical, demonstra o compromisso do movimento sindical no geral e da OTM-CS em particular pelo respeito incondicional dos direitos laborais e o exercício da actividade sindical em todos os sectores de atividade e bem-estar dos moçambicanos, factores importantes para a consolidação de uma sociedade mais justa e de progresso económico e social.



No ano de 2022 apesar de não ter havido o desfile habitual dos trabalhadores, as comemorações do dia internacional do trabalhador decorreram de forma tranquila. O programa estruturante de difusão das realizações, evoluções, tendências e desafios da OTM-CS promovido junto dos órgãos de comunicação social, permitiu visualizar o cometimento da OTM-CS nos domínios, político, económico e social.

A realização das comemorações do dia internacional dos trabalhadores em outras províncias fora da Cidade de Maputo permitiu aumentar a visibilidade da central e dos sindicatos naquele nível.



As comemorações foram atenuadas de algumas visitas as empresas e workshops de reflexão sobre organização, funcionamento, principais evoluções e tendências do movimento sindical Moçambicano.



FORMAÇÃO PARA MUDANÇA

No desenvolvimento da ação formativa, a OTM-CS guia-se pela Política Nacional de Educação e Formação Sindical (PONEFS) que visa essencialmente, orientar os intervenientes da formação sindical na sua tarefa de formar e capacitar a todos os níveis, dirigentes sindicais, quadros e trabalhadores.

Ainda no âmbito formativo para mudança a OTM-CS em parceria com a Fundação Friedrich Ebert, é beneficiária de um projecto financiado pela União Europeia denominado “Desenvolvimento, Democracia e Direitos para Tod@s (DDDT)”



Na esquerda -Clara Munguambe, Coordenadora do COMUTRA e do Projecto

Projecto que teve o seu início em Janeiro de 2021 e termina a 31 de janeiro de 2025, avançou com o desenvolvimento de um estudo de base que impulsionará a elaboração de novos manuais formativos inovadores com impacto no reforço da capacidade institucional e de intervenção sindical



O estudo enaltece que um dos grandes desafios estratégicos para o movimento sindical moçambicano são os elevados índices de desemprego e de informalidade. Apenas 12% dos trabalhadores economicamente activos são trabalhadores assalariados: 7% no sector privado e 5% na administração pública e empresas estatais. Para além disso, o acesso ao emprego assalariado não garante que as famílias possam satisfazer as suas necessidades básicas daí que recorrem na informalidade como alternativa para a sobrevivência.



LEI DO TRABALHO, LEI 23/2007 DE 1 DE AGOSTO

A Lei de Trabalho 23/2007 de 1 de Agosto é o principal instrumento legal que define os princípios gerais e estabelece o regime jurídico aplicável nas relações individuais e coletivas de trabalho.

Esta Lei, realça com maior foco a flexibilização dos contratos de trabalho, da contratação de estrangeiros, sem perder de vista a protecção da mão-de-obra nacional e a flexibilização do horário de trabalho e regime de férias e faltas. A lei reflete algumas diferenças, mais ampla, liberal e flexível.

Os principais pilares deste diploma legal destacamos os seguintes:

- Possibilidade de resolução de conflitos individuais de trabalho através da mediação e arbitragem laboral;
- Novos contratos e limites alargados para contratos a prazo;
- Prazos diferenciados na instauração de processos disciplinares;
- Redução muito significativa da indemnização em caso de renúncia do contrato por iniciativa do empregador.



No contexto da divulgação da legislação do trabalho houve oportunidade de promover debates e reflexão em torno do trabalho digno, tendo em conta que todo o emprego produtivo deve ser justamente remunerado e ser exercido com equidade, protecção, segurança e acima de tudo, que se respeite a dignidade humana.

A OTM-CS e sindicatos nacionais constataam que um dos grandes constrangimentos para a observância de direitos básicos no trabalho é, principalmente, o insuficiente ou mesmo a falta de conhecimento, por parte de alguns empregadores e trabalhadores, das obrigações e dos direitos que lhes são conferidos pela legislação laboral e, ainda, a fragilidade, em termos de capacidade de intervenção das instituições do Estado responsáveis por zelar pela legalidade laboral.



Neste momento a lei do Trabalho está em processo da sua revisão e a OTM-CS apreciou positivamente a proposta de revisão considerando que consubstancia a ampliação das matérias a legislar, aplicação da metodologia do Direito do Trabalho, identificação de condições para o combate à precaridade do meio laboral e promove a atualização do estudo e interpretação das normas do Direito do Trabalho com as novas diretrizes e incorpora aspectos pedagógicos e científicos da prática jus-laboral.





A OTM-CS tem desenvolvido programas de sensibilização das empresas devedoras de contribuições ao Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) e insta as Delegações Provinciais a continuarem a trabalhar com as instituições da Administração da Justiça, para a cobrança da dívida, por forma a garantir que os trabalhadores usufruam dos benefícios do Sistema.

Através dos Conselhos Provinciais a OTM-CS tem incentivado a necessidade de se prestar maior atenção ao processo da prova de vida dos pensionistas, que normalmente decorre desde o mês de Janeiro a Março, tendo apelado a criação de condições para o atendimento domiciliário dos pensionistas com dificuldades de locomoção.



Nas palestras alusivas as comemorações do dia internacional do trabalhador, tem se debatido assuntos relativos a segurança social no país.

Enalteçemos a mensagem de que a Segurança Social, visa garantir a subsistência de trabalhadores nas situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho e garantir a subsistência dos familiares, por morte do trabalhador ou pensionista.

A OTM-CS reconhece o desafio relativo ao melhoramento da pensão mínima do INSS e está desenvolvendo sinergias pelo melhoramento da qualidade dos serviços de assistência prestados por esta instituição.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E AS 10 CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919. Esta instituição advoga que «*Uma paz universal e permanente só pode estar baseada na justiça social*»

A OIT é única instituição das Nações Unidas com uma estrutura tripartida em que envolve Governo, Trabalhadores e Empregadores.

Objetivos estratégicos da OIT

- Promover e controlar a aplicação das normas internacionais do trabalho, assim como os princípios e os direitos fundamentais no trabalho.
- Promover as oportunidades de emprego decente para tod@s
- Aumentar a abrangência e a eficácia da proteção social.
- Fortalecer o tripartismo e o diálogo social.



A OIT tem a função normativa, sendo este o principal meio de ação da Organização desde a sua criação em 1919. Resulta de um diálogo tripartido internacional que compreende todos os aspectos do trabalho.

Este ano realizou-se a 111ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho onde de entre vários temas debatidos se destacam:

- [Progredir na justiça social,](#)
- [Aprendizagens de qualidade,](#)
- [Não deixar ninguém para trás: Construir uma proteção dos trabalhadores inclusiva num mundo do trabalho em evolução,](#)
- [Uma Transição Justa para Economias e Sociedades Ambientalmente Sustentáveis para Todos.](#)

AS 10 CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS DA OIT

1. Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006
2. Convenção n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999
3. Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981
4. Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973
5. Convenção n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958
6. Convenção n.º 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957
7. Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração, 1951
8. Convenção n.º 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949
9. Convenção n.º 87, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948
10. Convenção n.º 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 [Protocolo de 2014 à Convenção (n.º 29) sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930]

Convenção n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999

Para efeitos da Convenção 182, a expressão «as piores formas de trabalho das crianças» abrange:

- a) Todas as formas de escravatura ou práticas análogas, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a servidão, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório das crianças com vista à sua utilização em conflitos armados;
- b) Utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para fins de prostituição, de produção de material pornográfico ou de espetáculos

Convenção n.º 87, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948

Nos termos da Convenção 87, os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Convenção n.º 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949

Nos termos da Convenção 98, os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

- a) Subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;
- b) Dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.
- c) As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.



SALARIOS MINIMOS NACIONAIS E O PROCESSO NEGOCIAL

O Conselho de Ministros aprovou na sua 33ª sessão realizada em 11 de Dezembro de 2007 que, em 2008 os salários mínimos passem a serem fixados por sectores de actividade.

A fixação dos salários mínimos de actividade tomou em e=consideração os seguintes aspectos: i) Minimização do risco de redução do nível do emprego como consequência do aumento dos salários, ii) que os salários mínimos seja fixados de acordo com o estágio do desenvolvimento, a produção e produtividade do trabalho, a rentabilidade das empresas e a tendência de evolução de um determinado sector de actividade; iii) Que o impacto do aumento dos salários mínimos acomode as preocupações dos parceiros sociais.

A negociação dos salários mínimos em 2023 teve os seguintes resultados:

- **Sector I.** Agricultura, Pecuária, Caça e Silvicultura, o salário subiu de 5.200 Meticais para 5.800 Meticais, um aumento de 11.5 por cento e o valor de reajuste foi de 600 Meticais.
- **Sector II,** de Pesca Marítima Industrial e Semi-industrial, a Ministra disse que o salário cresceu de 5.820 Meticais para 6220 Meticais, um aumento de 400 Meticais correspondentes de 6.9 por cento. No subsector de Pesca de Kapenta, o salário mínimo parte de 4.559 Meticais para 4.791 Meticais, um acréscimo de 200 Meticais, correspondentes a 4.4 por cento.
- **Sector III,** da Indústria Extractiva, salário mínimo, fixado em 10.353 Meticais, verificou um incremento de 16 por cento, fixando-se em 12.020 Meticais. Para o subsector de Grandes Empresas e Médias Empresas, o reajuste foi de 550 Meticais (8 por cento), tendo o ordenado mínimo saído de 6.800 Meticais para 7.300 Meticais.

- **Sector IV,** Indústria Transformadora, o salário mínimo sobe de 7.945 Meticais para 8.749 Meticais, uma subida de 802 Meticais, correspondentes a 10 por cento
- **Sector V,** Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água, o ordenado mínimo para Grandes Empresas saiu de 9.325 Meticais para 10.475 Meticais, um acréscimo de 1.150 Meticais, equivalentes a 12 por cento e para Pequenas e Médias Empresas sobe de 7.566 Meticais para 8.500 Meticais, um acréscimo de 933 Meticais, correspondentes a 12 por cento.
- **Sector VI,** Construção o salário mínimo parte de 6.700 Meticais para 7.409 Meticais, um reajuste de 709 Meticais, correspondentes a 10.6 por cento.
- **Sector VII,** Actividades dos Serviços Não Financeiros, o ordenado mínimo sai de 7.774 Meticais para 8.574 Meticais, um crescimento de 10 por cento, correspondente a 707 Meticais. No subsector de Hotelaria, Turismo e Similares, o salário mínimo sai de 6.950 Meticais para 7.715 Meticais, um crescimento em 765 Meticais, equivalentes a 11 por cento. O subsector de Segurança Privada parte de 7.525 Meticais para 7.825 Meticais, um crescimento de 300 Meticais, equivalentes a 3.9 por cento. Já no subsector de Retailista de Combustíveis, o ordenado passou dos actuais 7.774 Meticais para 8.464 Meticais, o equivalente a 8.8 por cento.
- **No sector VIII,** Actividades dos Serviços Financeiros, a governante disse que o salário mínimo regista um incremento de 1.720 Meticais (12 por cento), devendo sair de 14.340 Meticais para 16.061 Meticais, no subsector de Bancos e Seguradoras, um aumento de 1.500 Meticais (11.7 por cento), no subsector de Micro Finanças e Micro Seguradoras, devendo o salário mínimo fixar-se em 14.241 Meticais contra 12.741 Meticais

