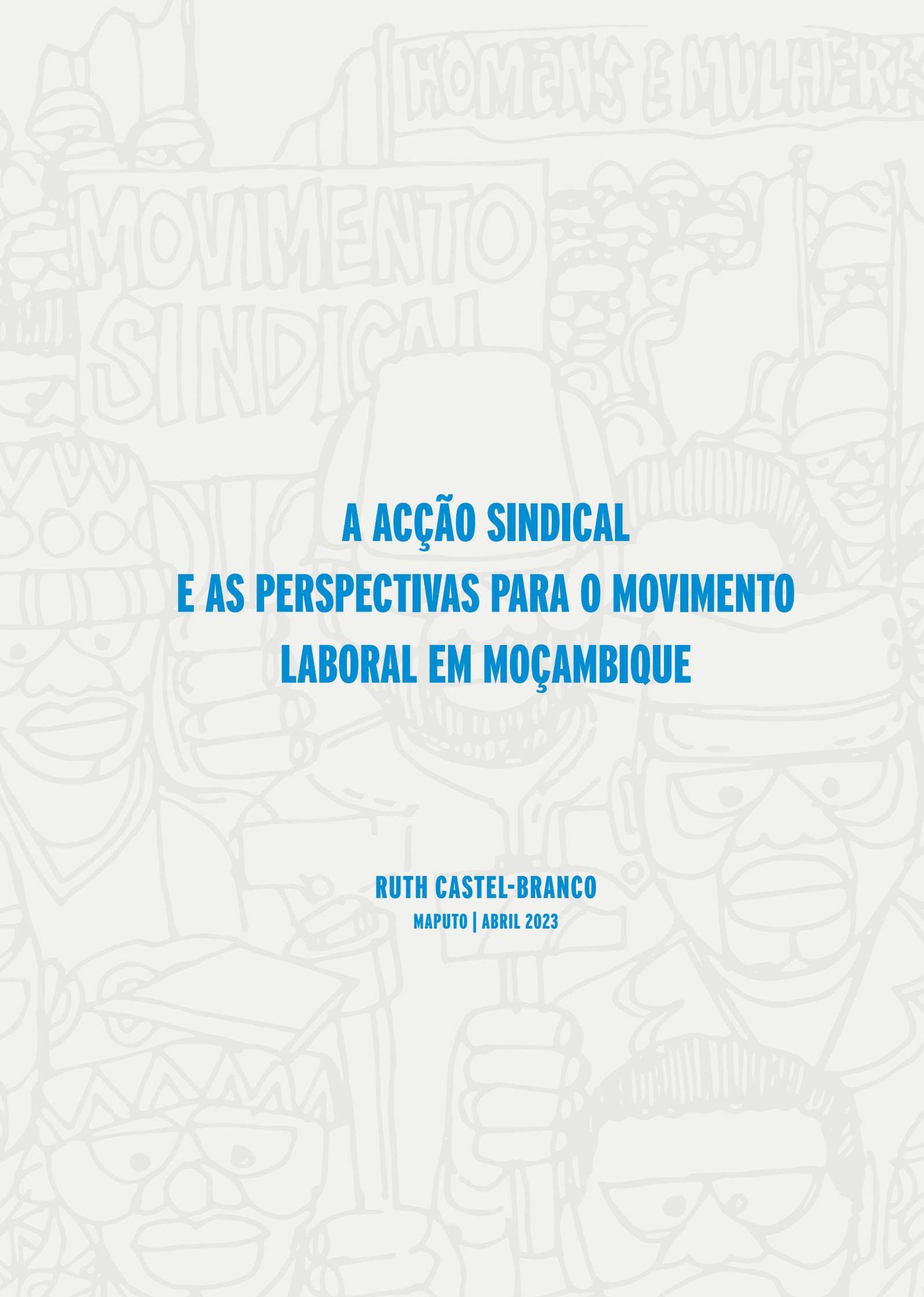


# A ACÇÃO SINDICAL E AS PERSPECTIVAS PARA O MOVIMENTO LABORAL EM MOÇAMBIQUE



RUTH CASTEL-BRANCO





**A ACÇÃO SINDICAL  
E AS PERSPECTIVAS PARA O MOVIMENTO  
LABORAL EM MOÇAMBIQUE**

**RUTH CASTEL-BRANCO**

MAPUTO | ABRIL 2023

Esta publicação foi produzida com apoio financeiro da União Europeia. O seu conteúdo é da exclusiva responsabilidade dos autores e não reflete necessariamente a posição da União Europeia.

O uso comercial de todos os meios de comunicação publicados pela Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) não é permitido sem consentimento por escrito da FES. Esta publicação pode ser citada ou em extrato reproduzida desde que a fonte seja devidamente reconhecida. As opiniões expressas nesta publicação não são necessariamente da Friedrich-Ebert-Stiftung.

#### FICHA TÉCNICA:

Publicado em 2024 por:  
Friedrich-Ebert-Stiftung Moçambique,  
Av. Tomás Nduda, 1313 - Maputo  
Tel.: +258 21491231  
Email: [info@fes-mozambique.org](mailto:info@fes-mozambique.org) | [www.fes.mozambique.org](http://www.fes.mozambique.org)  
e Organização dos Trabalhadores de Moçambique – Central Sindical (OTM-CS)

Elaborado por: Dra. Ruth Castel-Branco

Design gráfico e paginação: Layout, ideias e conceitos

Tiragem: 1.000 exemplares

# SUMÁRIO EXECUTIVO

O movimento sindical constitui uma das maiores organizações de massa em Moçambique. Porém, está a passar por uma crise existencial. Na última década, os sindicatos nacionais filiados à Organização dos Trabalhadores de Moçambique-Central Sindical (OTM-CS) sofreram uma redução da taxa de sindicalização de em média 25%. Na sua análise do futuro do sindicalismo ao nível mundial, Visser (2019) identifica quatro possíveis cenários: a marginalização dos movimentos sindicais, com a contínua redução das taxas de sindicalização; a dualização do mercado de trabalho, com a focalização sindical num núcleo restrito das classes trabalhadoras; a substituição dos sindicatos por organizações não governamentais; e a revitalização do movimento sindical. O estudo "A Acção Sindical e as Perspectivas para o Movimento Laboral em Moçambique", encomendado pela OTM-CS com o apoio da Friedrich Ebert Stiftung (FES), foca neste último cenário: a revitalização.

O estudo foi elaborado entre dezembro de 2021 e dezembro de 2022, e incorporou os sindicatos nacionais filiados à OTM-CS no desenho da metodologia e dos instrumentos de pesquisa, na recolha de informação e análise dos resultados, e na definição de um futuro programa de formação operária. Incluiu uma revisão dos documentos oficiais, uma análise dos dados estatísticos nacionais, um inquérito aos sindicatos nacionais filiados à OTM-CS, e entrevistas semiestruturadas com líderes sindicais e representantes das organizações da sociedade civil moçambicana. A primeira secção apresenta as tendências gerais do movimento sindical ao longo da última década. A segunda secção avalia a acção sindical dos sindicatos filiados à OTM-CS, focando em quatro fontes de poder sindical, nomeadamente: o poder estrutural, associativo, institucional e social. A terceira secção apresenta uma proposta para um novo programa de formação operária. O estudo conclui com uma reflexão sobre as possibilidades e limitações da formação operária como instrumento de revitalização do movimento sindical.

## Os recursos de poder e os desafios para o movimento sindical

Em termos do seu poder estrutural, o movimento sindical moçambicano enfrenta dois grandes desafios. O primeiro é a natureza extractiva da economia moçambicana. A recente expansão do sector extractivo e indústrias adjacentes tem acelerado a expropriação de terras e recursos naturais, afunilado a base produtiva e promovido a desindustrialização prematura, reduzido as oportunidades de emprego digno e minado a capacidade redistributiva do estado. Dados os elevados índices de pobreza e informalidade, e a rede de protecção social furada, as classes trabalhadoras moçambicanas têm pouco poder estrutural. O segundo desafio é a tradição corporativa do movimento sindical, que sempre procurou forjar alianças com o partido no poder, de modo a compensar pelo seu fraco poder estrutural. Em períodos quando a conjuntura política favorecia as classes trabalhadoras, esta estratégia resultou em algumas vitórias. Porém, a actual conjuntura política favorece as oligarquias nacionais e internacionais. Por tanto, é imperativo que o movimento sindical assuma uma abordagem mais interventiva em prol dos interesses das classes trabalhadoras moçambicanas.

Em termos do seu poder associativo, o movimento sindical enfrenta dois desafios principais. O primeiro é a sua base social restrita. Apenas 12% da população economicamente activa são trabalhadores assalariados, quase metade deles na função pública (INE, 2019). Os remanescentes são trabalhadores por conta própria - camponeses, pequenos comerciantes e artesãos independentes - que desenrascam a vida através de uma multiplicidade de actividades na economia informal. Neste contexto, a massificação de sectores estratégicos, como a função

pública, e de grupos de trabalhadores sub-representados - incluindo jovens, mulheres, trabalhadores casuais - é essencial. O segundo desafio é a fragmentação do movimento sindical, resultado da competição entre sindicatos num contexto de cada vez mais poucos recursos, a falta de democracia interna e processos de decisão pouco transparentes. De modo a reforçar a coesão sindical, é necessário promover o debate aberto e a concertação sindical, os processos democráticos e a gestão transparente.

Em termos do seu poder institucional, o movimento sindical enfrenta dois desafios que o colocam numa posição defensiva. O primeiro é a casualização do emprego. O projecto da revisão da Lei do Trabalho (2007), lançado pelo Ministério do Trabalho em 2017, teve como objectivo flexibilizar ainda mais as relações laborais, de modo a atrair mais investimento estrangeiro e gerar emprego. Porém, estudos mostram que as principais barreiras ao investimento não estão relacionadas ao mercado de trabalho e que o investimento estrangeiro está concentrado em sectores intensivos em capital que poucos empregos geram. O segundo é a fraca implementação e fiscalização do quadro regulamentar, o que resulta em elevados índices de evasão por parte dos empregadores. Por exemplo, apenas metade dos trabalhadores assalariados no sector privado estão inscritos no subsistema da segurança social contributiva apesar da sua obrigatoriedade (Castel-Branco & Sambo, 2020). Por tanto, é essencial reforçar a capacidade de implementação do quadro institucional que regula os direitos laborais e sociais - o que requer a demonstração do poder estrutural e associativo do movimento sindical.

Finalmente, em termos do seu poder social, o movimento sindical enfrenta dois desafios. O primeiro é a sua fraca intervenção social. Nos últimos anos, o movimento sindical tem assumido um papel mais interventivo na sociedade moçambicana. O posicionamento sindical a repudiar a subida do custo de vida, a falta de serviços públicos, a precarização de e discriminação no acesso ao emprego, e a corrupção generalizada é um exemplo. Porém, os posicionamentos são geralmente feitos tardiamente e sem qualquer mobilização. Para alguns líderes sindicais, a fraca mobilização reflecte a falta de uma visão política, resultado da pouca capacidade de pesquisa e formação operária. Para outros, reflecte os constrangimentos impostos pela aliança histórica entre o movimento sindical e o partido no poder. O segundo desafio, são as fracas alianças entre o movimento sindical e outras organizações da sociedade civil. Por um lado, há uma percepção generalizada de que o movimento sindical está cooptado pelo partido no poder. Pelo outro, muitas organizações da sociedade civil não têm uma base social enraizada nas classes trabalhadoras, e por tanto, representam interesses de classe contraditórios.

## **As perspectivas de revitalização e o papel da formação operária**

O processo de revitalização do movimento sindical não tem uma fórmula predeterminada. Só experimentando é que será possível refinar as estratégias de revitalização sindical. A formação operária pode contribuir para este processo. Existem várias abordagens de formação operária. Para os líderes dos sindicatos filiados à OTM-CS, a prioridade é um programa de formação inclusivo e transformador que possa: cultivar a consciência de classe e reforçar a acção colectiva - seja ela ao nível das unidades de produção, das instituições tripartidas ou da sociedade moçambicana; aumentar o número de sócios em sectores estratégicos e vindo de grupos sub-representados; promover a solidariedade e a concertação sindical; e forjar alianças com outras organizações da sociedade civil. Numa primeira fase o grupo-alvo de um programa de formação modular seria futuros formadores da OTM-CS e dos sindicatos filiados à central sindical. Posteriormente, incluiriam líderes e sócios dos sindicatos filiados à OTM-CS a todos os níveis. A formação seria composta por quatro módulos, cada um de uma semana, abordando as seguintes áreas temáticas:

## MÓDULO 1: A VISÃO POLÍTICA DO MOVIMENTO SINDICAL

- A história e os princípios do sindicalismo
- A economia política de Moçambique e as implicações para o sindicalismo
- As ortodoxias económicas e os seus contra-argumentos
- O movimento sindical moçambicano: tendências e desafios
- Os recursos de poder e a revitalização do movimento sindical moçambicano

## MÓDULO 2: O QUADRO INSTITUCIONAL PARA AS RELAÇÕES LABORAIS

- Os direitos laborais e sociais
- As instituições tripartidas e o diálogo social
- A estrutura do movimento sindical
- As responsabilidades dos órgãos sindicais

## MÓDULO 3: A ORGANIZAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL

- A democracia sindical e formas de liderança
- As estratégias de massificação e a organização política
- A inclusão de trabalhadores sub-representados
- A recolha de dados, pesquisa e comunicação interna e externa
- A administração e gestão financeira

## MÓDULO 4: A MOBILIZAÇÃO SINDICAL

- A acção colectiva e o direito à greve
- A negociação colectiva e os acordos colectivos de trabalho
- A elaboração de campanhas à volta de políticas laborais e sociais
- A construção de alianças com a sociedade civil
- Estratégias de comunicação

Apesar da formação operária constituir um elemento-chave do processo de revitalização sindical, não é um substituto pela acção sindical. Sem a acção sindical qualquer visão política será esvaziada do seu significado, pois só experimentando é que se vai aprendendo.



# INDÍCE

---

<b>Sumário executivo</b>	05
<b>Abreviações</b>	10
<b>Lista de figuras</b>	12
<b>Introdução</b>	13
<b>O movimento sindical moçambicano: tendências gerais</b>	14
<b>O poder estrutural e os desafios de uma economia extractiva</b>	21
<b>O poder associativo e a economia informal</b>	26
<b>O poder institucional num contexto político autoritário</b>	31
<b>O poder social e a criação de alianças com a sociedade civil</b>	35
<b>A revitalização no movimento sindical e a formação operária</b>	37
<b>Conclusão: a revitalização do movimento sindical</b>	40
<b>Bibliografia</b>	42

---

# ABREVIATURAS

<b>AEIMO</b>	Associação da Economia Informal de Moçambique
<b>BWI</b>	Building and Woodworkers International
<b>CCT</b>	Comissão Consultiva do Trabalho
<b>COMAL</b>	Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral
<b>COMUTRA</b>	Comité Nacional da Mulher Trabalhadora
<b>CONSILMO</b>	Confederação Nacional de Sindicatos Livres e Independentes de Moçambique
<b>CPLP</b>	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
<b>ENSSB</b>	Estratégia Nacional de Segurança Social Básica
<b>FES</b>	Friedrich Ebert Stiftung
<b>FMI</b>	Fundo Monetário Internacional
<b>FRELIMO</b>	Frente de Libertação de Moçambique
<b>IDWF</b>	International Domestic Workers Federation
<b>IGT</b>	Inspeção Geral do Trabalho
<b>INAS</b>	Instituto Nacional de Acção Social
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estatísticas
<b>INPS</b>	Instituto Nacional de Previdência Social
<b>INSS</b>	Instituto Nacional de Segurança Social
<b>IOF</b>	Inquérito ao Orçamento Familiar
<b>ISCOS</b>	Instituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo
<b>ITF</b>	International Transport Workers' Federation
<b>MEF</b>	Ministério da Economia e Finanças
<b>MGCAS</b>	Ministério do Género, Criança e Acção Social
<b>MITSS</b>	Ministério do Trabalho e Segurança Social
<b>MT</b>	Metical
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>OTM-CS</b>	Organização dos Trabalhadores de Moçambique-Central Sindical
<b>PIB</b>	Produto Interno Bruto
<b>PSI</b>	Public Services International

<b>SASK</b>	Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus
<b>SINAFP</b>	Sindicato Nacional da Função Pública
<b>SINECOSSE</b>	Sindicato Nacional de Empregados do Comércio e Seguros
<b>SINED</b>	Sindicato Nacional de Empregados Domésticos
<b>SINPEOC</b>	Sindicato Nacional dos Profissionais de Estiva e Ofícios Correlativos
<b>SINPOCAF</b>	Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Portos e Caminhos de Ferro
<b>SINTAC</b>	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação e Comunicação
<b>SINTAICAF</b>	Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Agropecuária, Indústria de Caju e Florestas
<b>SINTELMO</b>	Sindicato Nacional das Telecomunicações de Moçambique
<b>SINTESP</b>	Sindicato Nacional de Trabalhadores de Empresas de Segurança Privada
<b>SINTIA</b>	Sindicato Nacional de Trabalhadores da Indústria do Açúcar, Alcool e Afins
<b>SINTIAB</b>	Sindicato Nacional de Trabalhadores da Indústria Alimentar, Bebidas e Afins
<b>SINTICIM</b>	Sindicato Nacional de Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras e Minas
<b>SINTIHOTSI</b>	Sindicato Nacional de Trabalhadores da Indústria de Hoteleira, Turismo e Similares
<b>SINTIMAP</b>	Sindicato Nacional de Trabalhadores da Indústria da Marinha Mercante e Pescas
<b>SINTIME</b>	Sindicato Nacional de Trabalhadores da Indústria Metalúrgica Metalomecânica e Energia
<b>SINTIQUIAF</b>	Sindicato Nacional de Trabalhadores da Indústria Química e Afins
<b>SINTISPRIMO</b>	Sindicato Nacional de Trabalhadores da Segurança Privada de Moçambique
<b>SINTRAT</b>	Sindicato Nacional de Trabalhadores dos Transportes Rodoviários, Assistência Técnica e Similares
<b>SNEB</b>	Sindicato Nacional de Empregados Bancários
<b>SNJ</b>	Sindicato Nacional dos Jornalistas
<b>ONP/SNPM</b>	Organização Nacional dos Professores/Sindicato Nacional dos Professores de Moçambique

# LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b>	A estrutura da OTM-CS, 2022	14
<b>Figura 2:</b>	Sócios dos sindicatos nacionais e associações filiados à OTM-CS, 2022	16
<b>Figura 3:</b>	Sócios dos sindicatos nacionais e associações filiados à OTM-CS, 2006-2022	17
<b>Figura 4:</b>	Distribuição geográfica dos sócios dos sindicatos nacionais e associações filiados à OTM-CS, por província (%), 2022	18
<b>Figura 5:</b>	Mulheres associadas aos sindicatos e associações filiados à OTM-CS (%), 2013-2022	19
<b>Figura 6:</b>	Mulheres em cargos de liderança nos sindicatos e associações filiados à OTM-CS (%), 2013-2022	19
<b>Figura 7:</b>	As fontes de poder das classes trabalhadoras	20
<b>Figura 8:</b>	As estruturas de produção numa economia extractiva	22
<b>Figura 9:</b>	As dinâmicas de uma economia extractiva	22
<b>Figura 10:</b>	% da população economicamente activa, segundo a sua posição no processo laboral, 2017	23
<b>Figura 11:</b>	% de fontes de rendimento segundo o local geográfico, 2021	24
<b>Figura 12:</b>	Beneficiários do sistema da protecção social em Moçambique, 2020-2021	24
<b>Figura 13:</b>	Acordos colectivos do trabalho, 2014-2023	30
<b>Figura 14:</b>	Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas por Moçambique	32
<b>Figura 15:</b>	Tendências salariais em Moçambique, 2014-2023	34

# INTRODUÇÃO

Moçambique está a enfrentar múltiplas crises, caracterizadas pela intensificação da expropriação de terras e de recursos naturais, o aumento dos índices de pobreza e da desigualdade, a falta de emprego digno e a exclusão social, a intensificação de calamidades naturais e de conflitos político-militares. O calcanhar de Aquiles da economia moçambicana é a sua dependência no financiamento estrangeiro, assente num modelo de desenvolvimento extractivista, que por um lado amplifica estas múltiplas crises, e pelo outro, reduz a capacidade redistributiva do estado. "Enquanto uns apertam os seus cintos" reflecte um líder sindical, "outros alargam os seus. Se nós não fizermos nada, a história nos irá culpar, e com razão". Sendo uma das maiores organizações de massa no país, é imperativo que o movimento sindical assuma uma acção mais interventiva em prol dos interesses das classes trabalhadoras moçambicanas. Porém, o movimento sindical encontra-se numa crise existencial, evidenciada pela redução das taxas de sindicalização e uma amplificação das lacunas de representação.

Na sua análise do futuro do sindicalismo ao nível mundial, Visser (2019) identifica quatro possíveis cenários. O primeiro é a marginalização gradual dos movimentos sindicais, com o declínio das taxas de sindicalização, tornando os sindicatos cada vez menos relevantes na definição das condições de trabalho e de reprodução social. O segundo é a dualização do mercado de trabalho, com a focalização da acção sindical em ramos e unidades de produção onde o movimento sindical tem mais influência, em detrimento dos trabalhadores não-sindicalizados. O terceiro é a substituição dos sindicatos por outras formas de representação incluindo organizações não governamentais que oferecem serviços de assistência jurídica. O quarto é a revitalização do movimento sindical, através da adopção de práticas de renovação e rejuvenescimento. O estudo "A Acção Sindical e as Perspectivas para o Movimento Laboral em Moçambique", encomendado pela OTM-CS com o apoio da Friedrich Ebert Stiftung (FES), foca neste quarto cenário: a revitalização.

O estudo foi elaborado entre dezembro de 2021 e dezembro de 2022, e incorporou os sindicatos nacionais filiados à OTM-CS na definição da metodologia e dos instrumentos de pesquisa, na recolha de informação e análise dos resultados, e na definição de um futuro programa de formação operária. Envolveu uma revisão dos documentos oficiais, uma análise dos dados estatísticos nacionais, um inquérito aos sindicatos nacionais filiados à OTM-CS, e entrevistas semiestruturadas com líderes sindicais e representantes das organizações da sociedade civil moçambicana. Os resultados do estudo foram validados pelos sindicatos nacionais filiados à OTM-CS durante um seminário organizado em finais de 2022. A primeira secção apresenta as tendências gerais do movimento sindical ao longo da última década. A segunda avalia a acção sindical e os desafios enfrentados pelos sindicatos filiados à OTM-CS, focando em quatro recursos de poder sindical, nomeadamente: o poder estrutural, associativo, institucional e social. A terceira apresenta uma proposta de um programa modular de formação operária. Apesar da formação ser essencial para a revitalização sindical, o estudo conclui, não é um substituto para a acção. Só através da experimentação é que será possível refinar as práticas de renovação e de rejuvenescimento sindical.

## O movimento sindical moçambicano: tendências gerais

Em Moçambique, existem duas centrais sindicais: a Organização dos Trabalhadores de Moçambique que foi criada em 1976 e depois transformada em Central Sindical, e a Confederação Nacional de Sindicatos Livres e Independentes de Moçambique (CONSILMO) que foi criada em 1992 (FES, 1997). Segundo os últimos dados estatísticos, a OTM-CS tem 16 filiados - 15 sindicatos nacionais e 1 associação - enquanto a CONSILMO tem 4. Também existem dois sindicatos nacionais independentes, nomeadamente o Sindicato Nacional dos Jornalistas (SNJ) e a Organização Nacional dos Professores/Sindicato Nacional dos Professores de Moçambique (ONP/SNPM). Os objectivos da OTM-CS são: promover a unidade do movimento sindical, assegurar a proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores, e consolidar a consciência de classe. As suas funções incluem: prestar assistência aos seus filiados; representá-los em reuniões com o governo, organizações patronais e fóruns tripartidos; e contribuir para a elaboração de políticas económicas e sociais que melhorem as condições de trabalho e reprodução social das classes trabalhadoras.

Os sindicatos nacionais estão organizados por ramos de actividade. Nas unidades de produção com 10 ou mais trabalhadores, o comité sindical é o órgão sindical de base. Nas empresas mais pequenas, os trabalhadores são representados por delegados sindicais. Segundo a Lei do Trabalho (2007) os comités sindicais são responsáveis pela mobilização dos trabalhadores, a resolução de conflitos laborais, a cobrança de quotas e a negociação colectiva. Os sindicatos provinciais são responsáveis por coordenar as actividades dos comités sindicais; prestar serviços de apoio económico, jurídico, social e cultural quando necessário; e assegurar o cumprimento das estratégias sindicais. Os sindicatos nacionais são responsáveis por prestar apoio aos sindicatos provinciais; proporcionar a formação aos seus sócios; representar os interesses dos seus sócios

Figura 1: A estrutura da OTM-CS, 2022.



Fonte: Lei do Trabalho (2007)

nos órgãos decisórios da OTM-CS; e celebrar acordos de cooperação com organizações nacionais e internacionais. Todos os dirigentes sindicais devem ser (re)eleitos regularmente, de forma democrática e transparente.

O movimento sindical constitui a maior organização de massa no país. Juntos, os sindicatos e as associações filiadas a OTM-CS e a CONSILMO representam aproximadamente 300.000 trabalhadores, ou seja, um quarto dos trabalhadores assalariados na economia formal. Segundo os últimos dados do inquérito aos sindicatos nacionais filiados à OTM-CS, têm 202.931 sócios, o que representa aproximadamente dois terços dos trabalhadores sindicalizados (Figura 2). Existem sindicatos e associações em quase todos os ramos de actividade, incluindo os ramos da agricultura, o comércio e finanças, a construção, a função pública, a indústria transformadora, os serviços administrativos, o trabalho doméstico, os transportes e comunicações, e a economia informal. Porém, dado os elevados índices de informalidade, os trabalhadores sindicalizados constituem menos do que 5% da população economicamente activa.

Na última década, os sindicatos filiados a OTM-CS sofreram uma redução no número de sócios de em média 25%. Os sindicatos mais afectados em termos absolutos foram os sindicatos nos ramos da agricultura e do comércio e finanças, nomeadamente: o Sindicato Nacional de Trabalhadores Agropecuários, Indústria do Caju e Florestas (SINTAICAF), que perdeu 22.493 sócios; o Sindicato Nacional de Empregados de Comércio, Seguros e Serviços (SINECOSSE), que perdeu 15.073 sócios; e o Sindicato Nacional de Trabalhadores da Indústria do Açúcar (SINTIA) que perdeu 10.546 sócios. Em termos percentuais, o Sindicato Nacional dos Profissionais de Estiva e Ofícios Correlativos (SINPEOC) sofreu as perdas mais significativas (Figura 3).

Os sindicatos menos afectados foram os sindicatos nos sectores de transportes e comunicações: nomeadamente o Sindicato Nacional de Trabalhadores das Telecomunicações de Moçambique (SINTELMO), e o Sindicato Nacional de Trabalhadores dos Portos e Caminhos de Ferro (SINPOCAF). No entanto, mesmo estes sindicatos sofreram perdas com a reestruturação das empresas estatais e a redução da força de trabalho. Entretanto, o não reconhecimento do Sindicato Nacional da Função Pública (SINAFP), tem limitado a sua representação neste sector chave, que constitui mais do que um terço dos trabalhadores assalariados na economia formal (INE, 2019). Os únicos filiados da OTM-CS que registaram um aumento no número de sócios foram o Sindicato Nacional de Empregados Domésticos (SINED) e a Associação da Economia Informal Moçambicana (AEIMO), o que sugere que a economia informal é uma área estratégica para o movimento sindical.

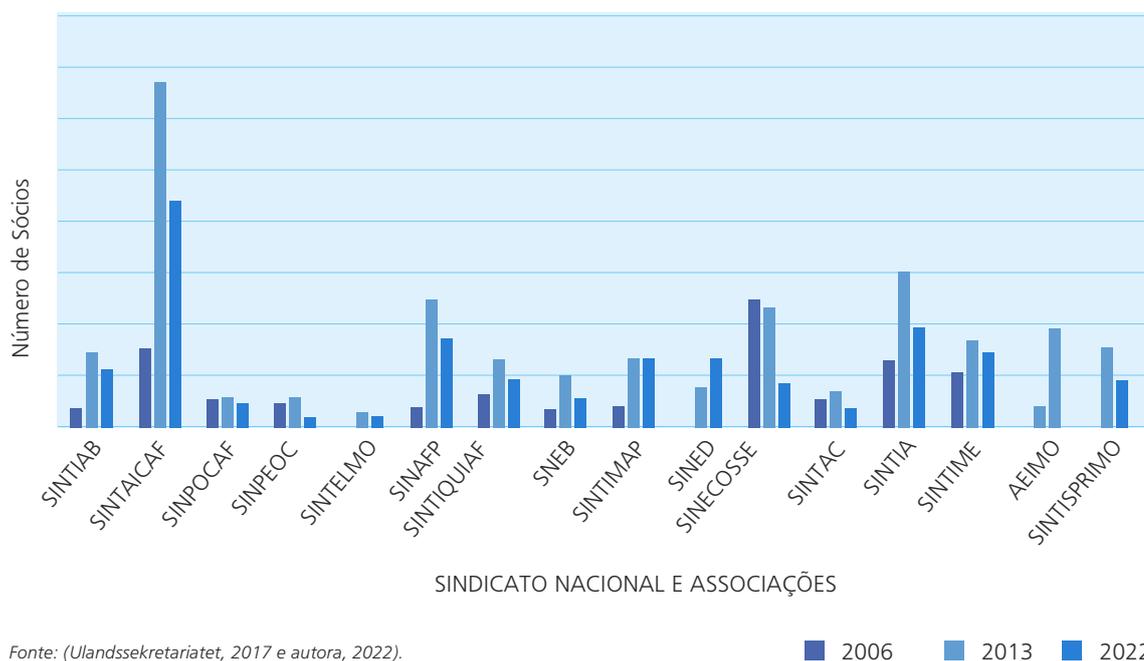
Existe uma grande variação na distribuição geográfica dos trabalhadores sindicalizados (Figura 4). Mais do que um terço dos sócios dos sindicatos filiados à OTM-CS estão localizados na cidade e província de Maputo. Em todas as províncias menos Sofala, o SINTAICAF representa o maior número de trabalhadores. O SINED também tem uma forte presença no sul do país, incluindo as províncias de Maputo, Gaza e Inhambane. Em Sofala, o sindicato dominante é o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria da Marinha e Pescas (SINTIMAP), que também tem uma forte presença nas províncias de Tete e Zambézia. Aliás, o SINTIMAP é o único sindicato cujo a grande maioria dos sócios estão fora da cidade e província de Maputo.

Figura 2: Sócios dos sindicatos nacionais e associações filiados à OTM-CS, 2022.

SINDICATOS NACIONAIS		SÓCIOS
SINTIAB	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar, Bebidas e Afins	11.498
SINTAICAF	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Agrícola, Caju e Florestal	44.210
SINPOCAF	Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Portos e Caminhos de Ferro	4.998
SINPEOC	Sindicato Nacional dos Profissionais de Estiva e Ofícios Correlativos	2.283
SINTELMO	Sindicato Nacional das Telecomunicações de Moçambique	2.500
SINAFP	Sindicato Nacional da Função Pública	17.318
SINTIQUIAF	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Química e Afins	9.539
SNEB	Sindicato Nacional de Empregados Bancários	5.642
SINTIMAP	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria da Marinha e Pescas	13.480
SINED	Sindicato Nacional de Empregados Domésticos	13.827
SINECOSSE	Sindicato Nacional de Empregados de Comércio e Seguros	8.335
SINTAC	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação e Comunicação	3.730
SINTIA	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria do Açúcar	19.689
SINTIME	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica Metalomecânica e Energia	14.913
AEIMO	Associação da Economia Informal de Moçambique	19.427
SINTISPRIMO	Sindicato Nacional dos Trabalhadoras da Segurança Privada de Moçambique	9.520
TOTAL		202.931

Fonte: Autora, 2022

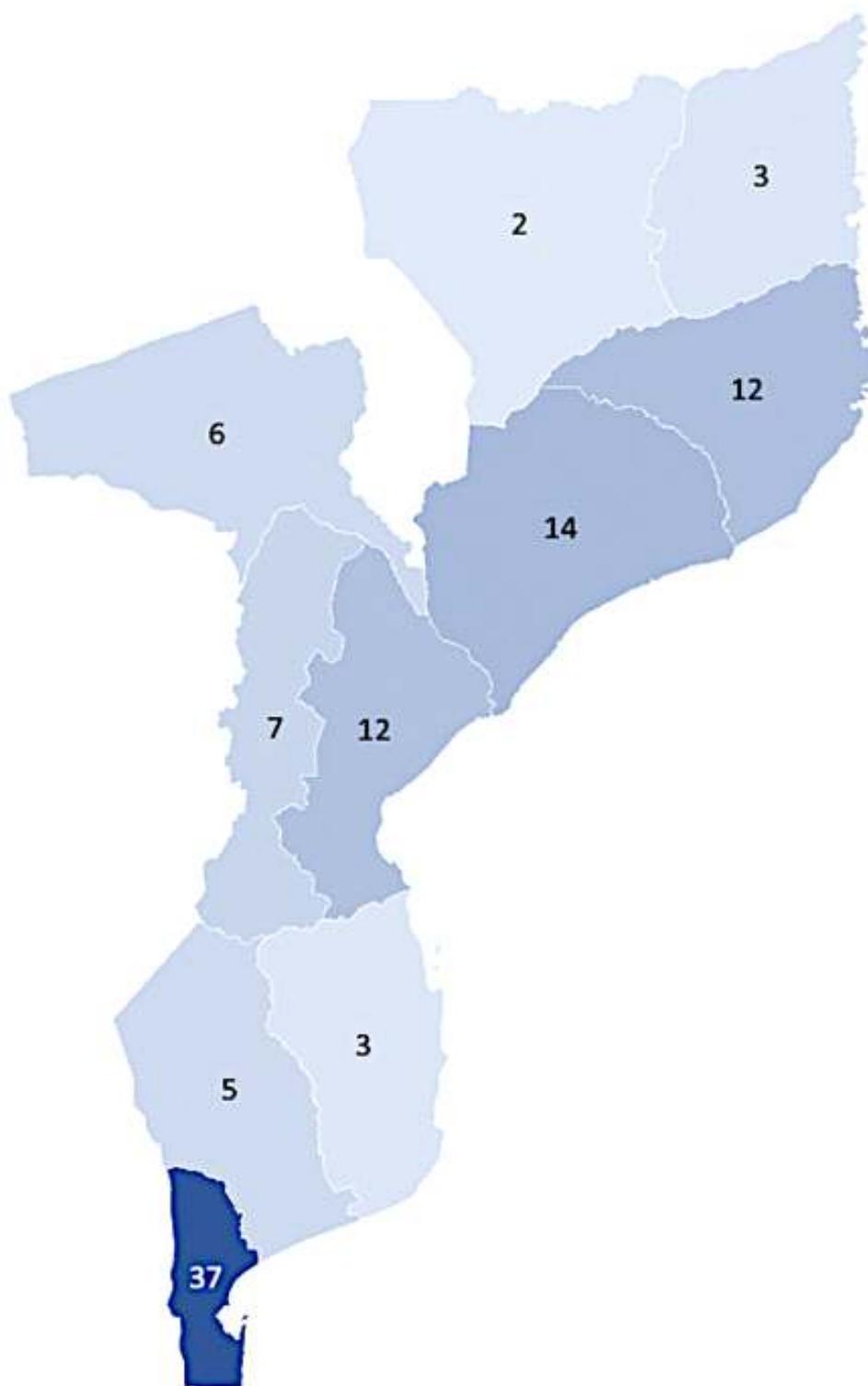
Figura 3: Sócios dos sindicatos nacionais e associações filiados à OTM-CS, 2006-2022.



Apenas 32% dos sócios dos sindicatos nacionais filiados à OTM-CS são mulheres. Todos os sindicatos nacionais têm um Comitê Nacional da Mulher Trabalhadora (COMUTRA), cujos objetivos incluem a inserção da mulher no movimento sindical, a advocacia pelos interesses específicos das mulheres e a promoção da participação das mulheres nas estruturas sindicais. Segundo as líderes sindicais, a OTM-CS tem boas políticas de gênero, mas estas não são devidamente aplicadas, pois a mulher trabalhadora continua subordinada ao homem. Aliás, na última década, os únicos sindicatos que registaram um aumento significativo no número de mulheres sindicalizadas foram o Sindicato Nacional de Empregados Bancários (SNEB) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Química e Afins (SINTIQUIAF) (Figura 5). A relegação das líderes sindicais às "questões da mulher" - e.g. a extensão da licença da maternidade de 60 a 90 dias, a luta contra a violência doméstica e o assédio sexual - continua a marginalizar as mulheres sindicais dos órgãos de decisão. Apenas um terço dos membros dos secretariados e conselhos nacionais são mulheres trabalhadoras (Figura 6). Segundo uma líder sindical, as relações sociais patriarcais continuam a restringir a participação da mulher no movimento sindical:

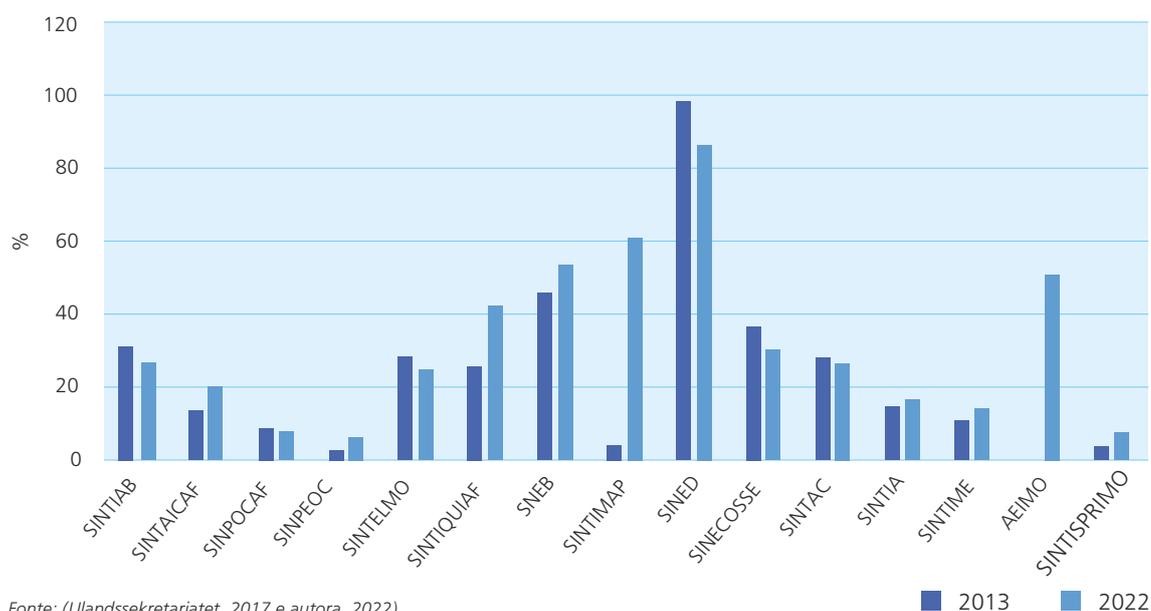
“Temos de deixar de trazer a nossa cultura para o local de trabalho. Libertar não só a mulher, mas o próprio homem. Quando se identifica uma mulher com muita firmeza, muita capacidade de avançar, essa mulher à terceira, à quarta vez, já não vai participar. Porque o marido diz que não pode. Mas nós, as mulheres, também temos uma contra culpa. Continuamos a pensar que aquele lugar não nos pertence. Podemos ir a uma eleição onde estão 50 mulheres e vamos sair de lá enquanto elegemos um homem.”

Figura 4: Distribuição geográfica dos sócios dos sindicatos nacionais e associações filiados à OTM-CS, por província (%), 2022.



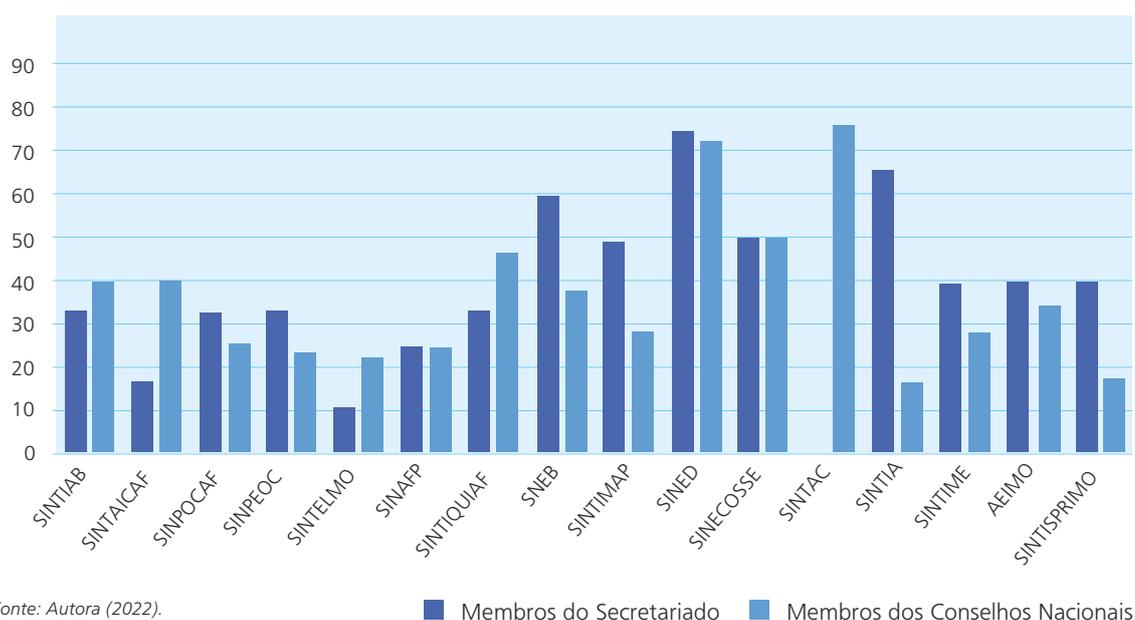
Fonte: Autora (2022)

Figura 5: Mulheres associadas aos sindicatos e associações filiados à OTM-CS (%), 2013-2022.



Fonte: (Ulandssekretariatet, 2017 e autora, 2022).

Figura 6: Mulheres em cargos de liderança nos sindicatos e associações filiados à OTM-CS (%), 2013-2022.



Fonte: Autora (2022).

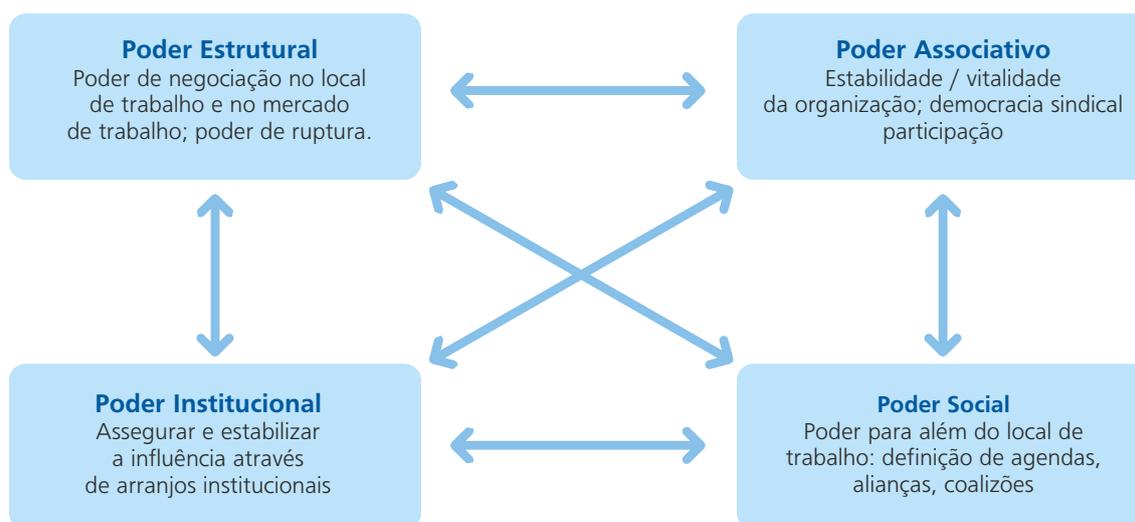
Não existem dados compreensivos sobre a proporção de sindicalistas jovens. Segundo os líderes sindicais, a maioria dos jovens sentem que não vale a pena sindicalizarem-se. Por um lado, existe uma falta de conhecimento sobre o sindicalismo, a sua história e a sua importância. Pelo outro, num contexto onde os líderes sindicais são perseguidos pelo patronato e desprotegidos pelo estado, muitos têm medo de se juntarem ao sindicato porque sentem que o comité sindical não tem a capacidade de responder às suas necessidades. Dado que os acordos colectivos de trabalho negociados pelo comité sindical se aplicam a todos os trabalhadores, independentemente de serem sindicalizados ou não, a sindicalização é essencialmente um acto de solidariedade.

Como reflete um líder sindical: "Se calhar por causa da sua vitalidade, os jovens estão mais preocupados com os seus salários, estudos, negócios e planos de vida. Sabem muito bem reclamar quando o sindicato não faz alguma coisa, mas não têm tempo para ajudar". Esta tendência é preocupante pois o rejuvenescimento é essencial para a revitalização do movimento sindical. Portanto, é necessário traçar estratégias de organização, capazes de mobilizar uma nova geração, apelando aos seus interesses e utilizando os seus meios de comunicação.

Em conclusão, a erosão da taxa de sindicalização constitui uma ameaça para a acção sindical. Fragiliza o poder negocial dos comités sindicais, a influência política dos sindicatos nacionais, e a autonomia do movimento sindical. Hoje, o movimento sindical é dependente da ajuda externa, que mesmo se solidária, pode restringir o surgimento de uma agenda sindical endógena. Vários factores contribuíram para esta redução no número de sócios, incluindo a crise financeira e política, tal como ecológica; a casualização das relações laborais e a subcontratação de actividades historicamente sindicalizadas; e a introdução de novas tecnologias e a automatização de processos laborais.

Apesar do movimento sindical estar a passar por uma crise existencial, é importante salientar que o poder do movimento sindical - isto é, a sua capacidade de influenciar as condições de trabalho e de reprodução social - não depende apenas do número de sócios. Depende da sua visão, organização e acção política em prol dos interesses das classes trabalhadoras. Basualdo et al (2021) propõem quatro fontes de poder das classes trabalhadoras que podem contribuir para a revitalização do movimento sindical. A primeira fonte, é o poder estrutural, que surge da posição dos trabalhadores nos processos de acumulação e na organização da produção. A segunda é o poder associativo, que provém da organização das classes trabalhadoras e a sua capacidade de agir de forma colectiva. A terceira é o poder institucional, que reflecte a institucionalização das vitórias das lutas laborais. A quarta é o poder social, que resulta da capacidade sindical de definir a orientação política dos debates públicos (Figura 7). As próximas secções analisam estas fontes de poder, tomando em conta o contexto moçambicano. No entanto, é importante reconhecer que o processo de revitalização não tem uma fórmula predeterminada. Só através da acção é que será possível refinar as práticas de renovação e de rejuvenescimento sindical.

Figura 7: As fontes de poder das classes trabalhadoras



Fonte: Basualdo et al. (2021)

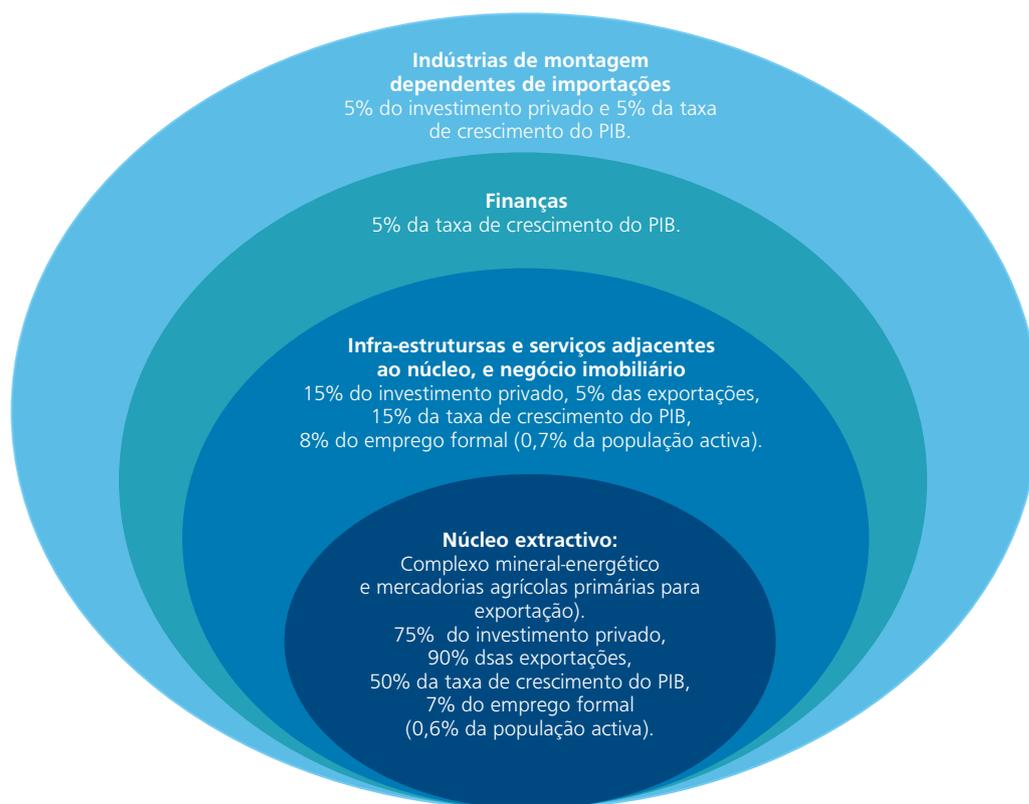
## O poder estrutural e os desafios de uma economia extractiva

O poder estrutural do movimento sindical surge da posição dos trabalhadores nos processos de acumulação e na organização da produção. Antes da crise financeira de 2016, Moçambique registou um índice de crescimento económico anual de em média 7,5% do Produto Interno Bruto (PIB). Porém, à medida que a economia foi acelerando, foi perdendo a sua eficácia na redução da pobreza e desigualdade (Castel-Branco, 2017). Segundo os últimos cálculos do Banco Mundial, com base nos dados do Inquérito ao Orçamento Familiar 2019-20 (IOF), 62.8% da população vive na pobreza absoluta. Para além disso, Moçambique continua um dos países mais desiguais do mundo. Houve um ligeiro decréscimo no índice de Gini que mede a desigualdade, de 0,56 a 0,50, mas este foi o resultado das múltiplas crises que reduziram o poder de compra das classes médias urbanas (World Bank, 2023). Por tanto, não representa um melhoramento das condições de reprodução social das classes trabalhadoras moçambicanas. Num contexto de pobreza generalizada, explica um líder sindical, as classes trabalhadoras dificilmente conseguem reivindicar os seus direitos e tomar o controle dos processos de produção.

As pessoas não gostam de ficar em casa sentadas. Todos querem uma ocupação. Então a prioridade é a sobrevivência. A luta pelos seus direitos e interesses é uma coisa secundária...O país não é industrializado. Se o movimento sindical quiser ser uma força viva da sociedade, tem de arranjar uma forma de trazer os informais ao sindicato para fazer a força.

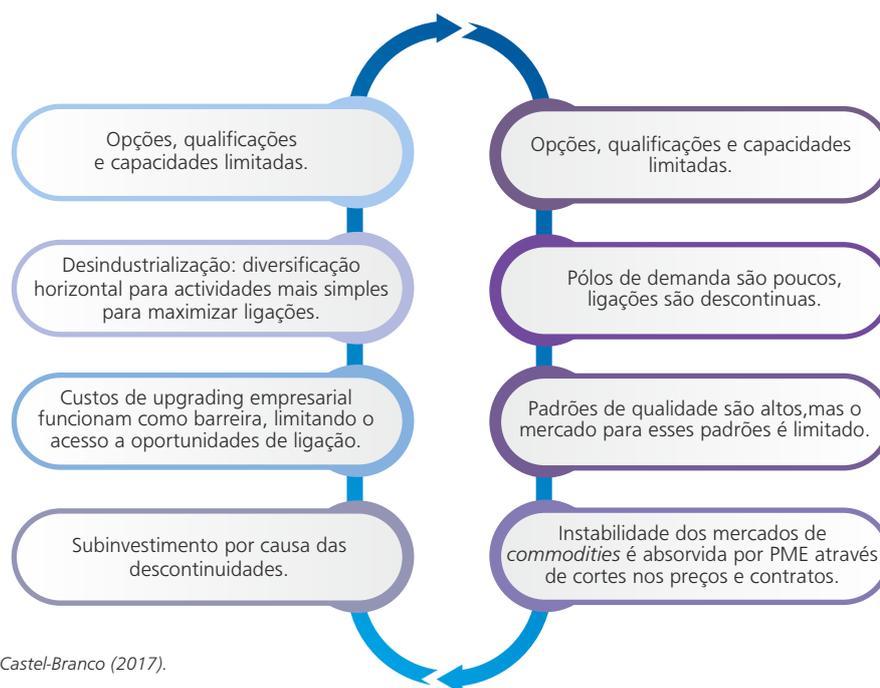
O calcanhar de Aquiles da economia moçambicana é o seu modelo de desenvolvimento extractivista, dependente no financiamento estrangeiro, seja através do investimento directo ou empréstimos bancários. Segundo C.N. Castel-Branco (2017), 90% do investimento privado é canalizado ao núcleo extractivo e indústrias adjacentes, que contribuem para 95% das exportações e 65% da taxa de crescimento do PIB, mas apenas para 15% do trabalho assalariado ou 1% do emprego da população economicamente activa (Figura 8). Uma das consequências deste modelo extractivista tem sido o afunilamento e a desarticulação da base produtiva da economia, uma concentração industrial em torno de menos actividades e com menos ligações, uma maior dependência nas exportações primárias e nas importações de bens e serviços associados à economia extractiva e uma maior vulnerabilidade aos mercados internacionais. Além disso, houve uma expansão da dívida privada garantida pelo governo. A venda da dívida pública nos mercados financeiros domésticos e internacionais, resultou em taxas de juro altas, dificultando o acesso ao crédito, particularmente para as pequenas e médias empresas, e tornando a estrutura de financiamento do sector bancário mais especulativa. Para além disso, o endividamento público resultou em medidas de austeridade, piorando as condições de reprodução social das classes trabalhadoras e abrindo o espaço para a penetração do capital financeiro na provisão pública (Figura 9).

Figura 8: As estruturas de produção numa economia extractiva.



Fonte: C.N. Castel-Branco (2017)..

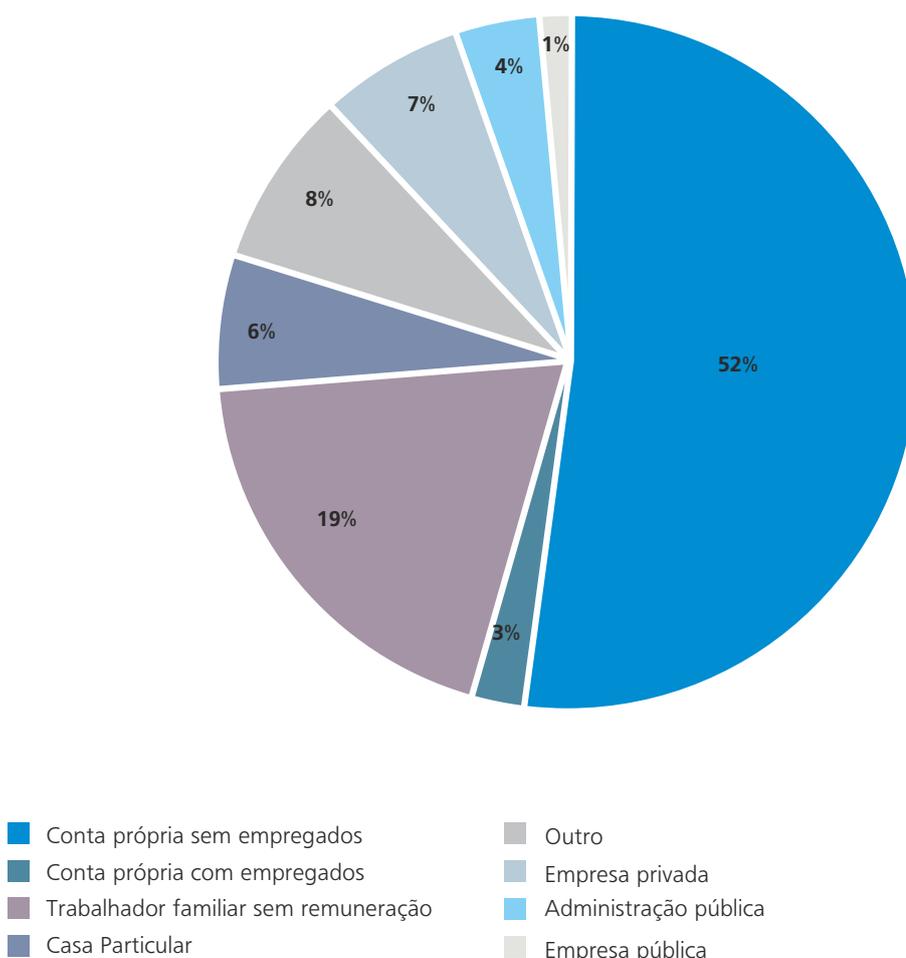
Figura 9: As dinâmicas de uma economia extractiva.



Fonte: C.N. Castel-Branco (2017).

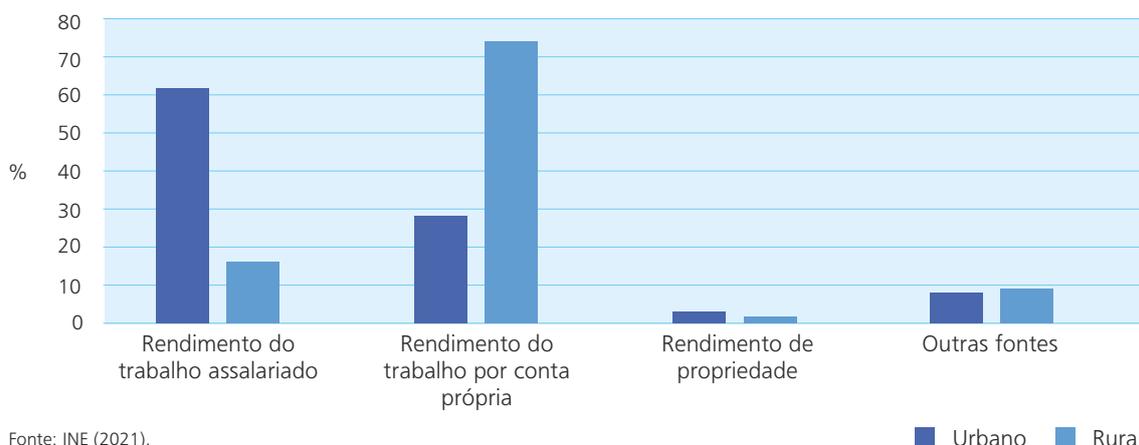
Outra consequência deste modelo de desenvolvimento extractivista é que uma proporção crescente da população economicamente activa é supérflua às dinâmicas de acumulação de capital. Segundo os dados estatísticos oficiais, a taxa de desemprego anda por volta dos 17.3% (INE, 2021b). Porém, a definição do que constitui emprego e? tão alargada que mesmo actividades "desconhecidas" realizadas por uma hora durante uma semana contam como emprego. Por tanto, a taxa de emprego não reflecte a capacidade de os agregados familiares poderem satisfazer as suas necessidades básicas. Segundo o último Recenseamento Geral da População, apenas 12% dos trabalhadores economicamente activos são trabalhadores assalariados: 7% no sector privado e 5% na administração pública e empresas estatais (Figura 10). Na ausência de opções de trabalho assalariado, a maioria da população não tem outra opção para além de tentar desenrascar a vida através de uma multiplicidade de actividades na economia informal (Figura 11). Segundo o censo, 3% são trabalhadores por conta própria com empregados, principalmente artesãos e comerciantes; 52% são trabalhadores por conta própria sem empregados, principalmente pequenos comerciantes e camponeses; e 19% são trabalhadores familiares sem remuneração, largamente camponeses que produzem para o seu próprio sustento. Além disso, 6% são trabalhadores domésticos (INE, 2019), largamente informalizados (RdM, 2008).

Figura 10: % da população economicamente activa, segundo a sua posição no processo laboral, 2017.



Fonte: INE (2019)

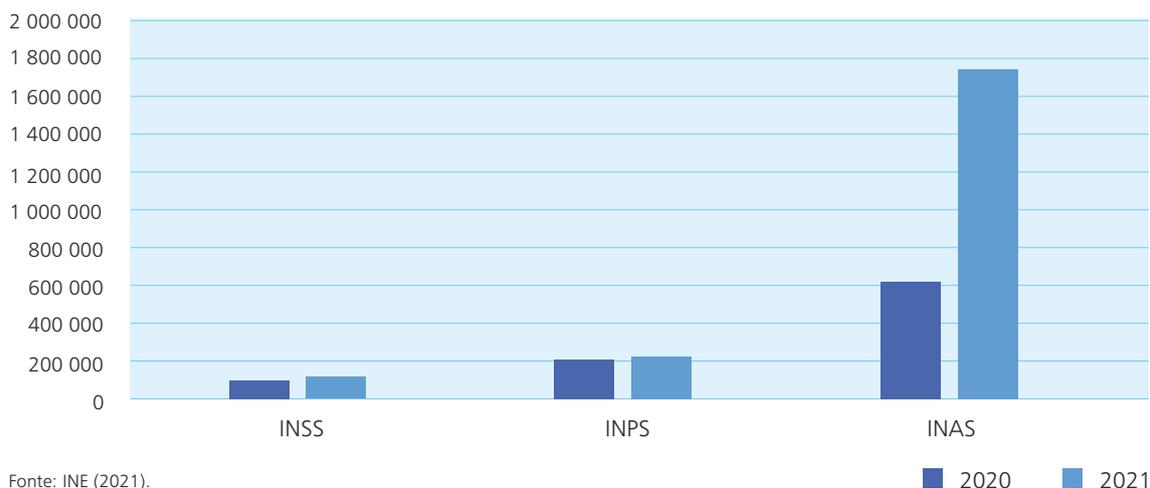
Figura 11: % de fontes de rendimento segundo o local geográfico, 2021.



Fonte: INE (2021).

Para além disso, a rede furada da protecção social significa que as classes trabalhadoras não têm outras fontes de sobrevivência para além do seu próprio trabalho (Quive, 2007). Segundo a Lei de Base da Protecção Social, a protecção social é um direito para todos os cidadãos (RdA, 2004). A protecção social está estruturada em três pilares: o subsistema da segurança social obrigatória, assente numa lógica de seguro social, financiado pelas contribuições dos trabalhadores e empregadores - ou no caso dos trabalhadores por conta própria, apenas os trabalhadores (RdM, 2017); o subsistema da segurança social básica, assente numa lógica de assistência social, financiado pelo orçamento do estado (RdM, 2018); e o subsistema da segurança social complementar<sup>1</sup>. Porém, menos do que 7% da população tem acesso efectivo à protecção social (INE, 2021a). No âmbito da mitigação dos impactos socioeconómicos da crise gerada pela pandemia da Covid-19, houve um aumento temporário na cobertura da segurança social básica através do Programa de Apoio Social Directo Pós-Emergência (PASD-PE), mas não constitui um aumento permanente na cobertura da protecção social (Figura 12).

Figura 12: Beneficiários do sistema da protecção social em Moçambique, 2020-2021.



Fonte: INE (2021).

<sup>1</sup> No sector privado, o regime contributivo está a cargo do Ministério do Trabalho e Segurança Social (MITSS), através do Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), sob a tutela; enquanto na função pública está a cargo do Ministério de Economia e Finanças (MEF), através do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS). Entretanto, o regime contributivo está a cargo do Ministério do Género, Criança e Acção Social (MGCAS), através do Instituto Nacional de Acção Social (INAS-IP).

Existem várias razões pela baixa cobertura da protecção social em Moçambique. Em termos do subsistema da segurança social obrigatória, o desafio principal é a baixa taxa de emprego assalariado, junto com os elevados índices de evasão por parte dos empregadores e a fraca fiscalização por parte da Inspeção Geral do Trabalho (IGT). Em 2015, o governo criou a possibilidade de inscrição dos trabalhadores por conta própria no Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) e fixou uma taxa de contribuição de 7% do rendimento mensal declarado, que não pode ser inferior ao salário mínimo do sector em que o trabalhador está enquadrado (RdM, 2015). Os trabalhadores por conta própria têm acesso aos mesmos benefícios que os trabalhadores por conta de outrem, o que reduz o risco de discriminação e garante a fácil articulação entre os dois regimes. Porém, apenas 34.774 trabalhadores por conta própria - ou seja 1% do universo total - estão inscritos no subsistema da segurança social contributiva e existem elevados índices de desistência.

As barreiras no acesso ao subsistema da segurança social incluem: a falta de acesso à informação fidedigna e a morosidade dos procedimentos administrativos, o que fomenta uma falta de confiança no subsistema da segurança social contributiva e incentiva a desistência, particularmente durante momentos de crise; a falta de capacidade contributiva, tomando em conta que a maioria dos trabalhadores por conta própria contam com rendimentos baixos e irregulares; os estritos critérios de elegibilidade - por exemplo, para poder beneficiar da pensão por velhice é necessário contribuir ao INSS durante 240 meses - e a falta de benefícios de curta duração como o subsídio de desemprego (Castel-Branco & Sambo, 2020).

Em termos do subsistema da segurança social básica, o grande constrangimento são as baixas alocações orçamentais aos programas de assistência social. A Estratégia Nacional de Segurança Social Básica previu um aumento das alocações orçamentais à 2.23% do Produto Interno Bruto (PIB) até 2024 (RdM, 2016) mas a despesa pública para com os programas não passa dos 0.68% do PIB (INE, 2021). Os doadores financiam quase dois terços dos programas de assistência social, o que aponta à falta de compromisso político com a protecção social em Moçambique. Para além disso, a maioria dos benefícios são exíguos. Por exemplo, a pensão mínima de velhice é equivalente a MT 540, o que representa apenas 12.3% do salário mínimo nacional (INE, 2021a).

Apesar destes desafios estruturais é importante reconhecer que o poder do movimento sindical depende também da sua acção colectiva. Infelizmente, a tradição corporativa do movimento sindical moçambicano, tem constrangido o seu poder estrutural. Por exemplo, a greve é um direito constitucional (RdM, 1990) e o movimento sindical tem um papel importante na sua execução (RdM, 2007). Para a maioria dos líderes sindicais a greve é um instrumento de último recurso pois mesmo uma greve organizada pode rapidamente tornar-se desorganizada, causando danos para os empregadores e os trabalhadores, e enfraquecendo o sindicato. Porém, as greves desorganizadas também servem como uma oportunidade de massificação, particularmente em contextos onde não existe um comité sindical. Consciente de que a falta de representação é um prejuízo, explica uma líder sindical, os empregadores muitas vezes chamam o sindicato para sensibilizar os grevistas e restaurar a paz laboral. Para os sindicatos, esta é uma oportunidade para constituir um comité sindical e recrutar novos sócios.

“É a responsabilidade do sindicato, naquele momento, criar uma estratégia para constituir uma estrutura sindical naquela empresa.... Os trabalhadores podem ser um pouco reticentes, mas com a sensibilização que o sindicato faz, acabámos por conseguir criar uma estrutura sindical e essa estrutura vai ajudar para que as greves sejam estruturadas. Não estamos a privar a greve, mas que ela seja uma greve organizada e que tenha sentido, respeitando aquilo que são os procedimentos legais no país.”

Porém, sem conseguir concessões significativas, os sindicatos correm o risco de serem vistos como representantes dos interesses dos empregadores. É importante salientar que o papel principal do sindicato não é garantir a ordem social, é garantir melhores condições de trabalho e de reprodução social. De modo a revitalizar o movimento sindical, é necessário promover a acção sindical, eliminar a organização hierárquica e tecnocrata, e forjar alianças com outras camadas das classes trabalhadoras - camponeses, trabalhadores informais, movimentos feministas e ambientalistas. É importante reforçar que o papel principal do sindicato não é garantir a ordem social, é garantir melhores condições de trabalho e de reprodução social para as classes trabalhadoras moçambicanas.

## O poder associativo e a economia informal

O poder associativo do movimento sindical deriva da organização colectiva dos trabalhadores. O indicador principal do poder associativo é a taxa de sindicalização. Segundo os últimos dados, os sindicatos nacionais filiados à OTM-CS têm 202.931 sócios. Os sindicatos nacionais filiados à CONSILMO têm aproximadamente 100.000 sócios (Ulandssekretariatet, 2017). Juntos, representam aproximadamente 25% dos trabalhadores assalariados e 5% da população economicamente activa (INE, 2019). Este valor é superior à média para o continente (Visser, 2019). No entanto, significa que o grosso das classes trabalhadoras moçambicanas não são directamente representadas pelo movimento sindical, o que levanta desafios para o seu poder estrutural, social e institucional. Aliás, na última década, os sindicatos filiados à OTM-CS sofreram uma redução da taxa de sindicalização de em média 25%, o que representa uma ameaça para o poder associativo.

Um dos principais desafios para o movimento sindical é a sua fraca base social, pois apenas 12% da população economicamente activa é assalariada. Como foi acima discutido, o actual modelo de desenvolvimento é dependente do capital financeiro internacional, que define as prioridades económicas, a organização social da produção e a relação entre o Estado, os trabalhadores e os empregadores. Porque este modelo é intensivo em capital, cria pouco emprego, mas amplifica os processos de expropriação e exclusão, pois requer a mercantilização do estado e a dos recursos naturais estratégicos. As múltiplas crises que tem resultado na estagnação do emprego assalariado nas últimas décadas - a crise da dívida pública e imposição de políticas de austeridade, a insurgência em Cabo Delgado e a paralisação de actividades económicas na região, a intensificação dos choques climáticos e a pandemia da Covid-19 - são frutos deste modelo extractivista e das mudanças climáticas.

A casualização das relações laborais com a proliferação de agências de subcontratação, fruto do fraco poder institucional do movimento sindical, também tem reduzido o seu poder associativo. Por exemplo, a Lei do Trabalho (2007) prevê a contratação de trabalhadores sazonais durante um máximo de 45 dias para realizar tarefas pontuais. Porém, muitos trabalhadores subcontratados assumem tarefas permanentes, sem as protecções laborais e sociais usufruídas por trabalhadores permanentes. Como explica um líder sindical, é extremamente difícil sindicalizar trabalhadores subcontratados.

Os trabalhadores subcontratados fazem trabalho na empresa, ombro a ombro com os trabalhadores da empresa, mas eles não são trabalhadores da empresa. Muitas vezes, essas pessoas nem sequer conhecem a sede da sua empresa. Tentamos criar estruturas sindicais para esses trabalhadores, mas não é efetiva, porque eles não têm um interlocutor, uma pessoa com o mandato, para poder negociar com os trabalhadores.

As novas tecnologias e a automatização dos processos laborais também têm resultado na contração do número de trabalhadores sindicalizados. Por exemplo, na área portuária, o trabalho da estiva que antigamente era feito manualmente, é feito largamente por máquinas. Para os trabalhadores que conseguiram manter o seu emprego, as condições de trabalho melhoraram. Hoje, o trabalho da estiva é menos árduo, os estivadores usufruem de melhores condições de higiene e segurança no trabalho, e ganham melhores salários. Mas, para o sindicato a contração de sócios fragilizou a força sindical e a sua sustentabilidade financeira. No entanto, é também importante reconhecer que a modernização pode estimular a criação de novos empregos e oportunidades para o movimento sindical. Por exemplo, as tecnologias digitais dinamizaram o sector de comunicação, não só em termos de pessoal, mas também em termos da qualidade de serviços. Por tanto é essencial reforçar a capacidade de resposta do movimento sindical e transformar lutas defensivas centradas na consolidação da actual base social em lutas ofensivas que visam organizar sectores emergentes incluindo trabalhadores informais ou informalizados.

Como foi acima mencionado, os únicos sindicatos nacionais filiados à OTM-CS que registaram um aumento no número de sócios na última década foram o Sindicato Nacional de Empregados Domésticos (SINED) e a Associação da Economia Informal Moçambicana (AEIMO). Para o SINED, a crise da Covid-19 constituiu uma oportunidade para fazer sentir a importância do sindicato. Durante este período, o SINED ofereceu várias formas de apoio aos seus sócios incluindo uma cesta básica para famílias carenciadas, formações no terreno sobre medidas de prevenção da Covid-19, acesso a informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, assistência na inscrição na base de dados do programa de Acção Social Direta-pós Emergência - gerido pelo INAS em parceria com o INSS - e serviços de mediação em casos de despedimentos. Através de grupos de WhatsApp e SMS, a liderança do SINED conseguiu comunicar regular-

mente com os seus aproximadamente 100 núcleos do bairro, distribuídos por todas as províncias do país. Os líderes dos núcleos foram responsabilizados por recrutar novos sócios. Em vários bairros, os Secretários assumiram o papel de sensibilização e encaminharam trabalhadores domésticos ao SINED, particularmente em casos de despedimento explica uma líder:

É verdade que fizemos algumas campanhas de massificação, mas a maior parte dos novos sócios correram sozinhos para conhecer o sindicato. Nós tentamos ajudar e foi alastrando a informação. Eventualmente, nós conversamos com os Secretários do Bairro e decidimos unir as forças. Eles próprios criaram planos de sensibilização e começaram a encaminhar os trabalhadores ao sindicato. Então o resultado foi positivo. Aquilo que para outros sindicatos pareceu um problema, para nós foi uma oportunidade.

Outro sector estratégico é a economia informal. No entanto, a incorporação de associações de operadores informais no movimento sindical apresenta algumas contradições conceptuais e organizacionais, pois as associações representam os interesses de ambos os trabalhadores e os pequenos empregadores. Como explica um líder dos trabalhadores informais: "No mercado temos aquele que é dono da banca e temos aquele que trabalha para o dono da banca. Assim defendemos o empregador e o trabalhador ao mesmo tempo." Porém, esta dupla representação pode criar alguns desafios. Por exemplo, as prioridades da AEIMO incluem garantir o acesso permanente a espaços seguros, eliminar a intimidação pela polícia municipal, renegociar as taxas nos mercados, facilitar os procedimentos de inscrição para pequenos contribuintes, e melhorar o acesso ao crédito e à segurança social. Nem todas estas prioridades são relevantes para os outros sindicatos nacionais. Entretanto, para a maioria dos sindicatos nacionais filiados à OTM-CS, as prioridades são a aplicação da Lei do Trabalho e a implementação de acordos coletivos, a negociação de salários mínimos e outros benefícios. Mas estas áreas não são necessariamente priorizadas pela AEIMO. Aliás em alguns momentos pode haver alguma contradição. Por exemplo, a AEIMO não aplica a tabela de salários mínimos, preferindo uma abordagem pragmática:

É difícil negociar um salário mínimo para um patronato com rendimento irregular. O que nós apelamos é que haja harmonia. Porque também não vale a pena estarmos a dizer que você tem de pagar um salário mínimo baseado na estrutura do setor formal, porque depois vem a questão de não conseguir pagar e vêm os litígios que nós não vamos conseguir resolver.

Para além dos sectores do trabalho doméstico e o trabalho informal, existem outras áreas estratégicas de sindicalização, incluindo a função pública e o sector de telecomunicações. Porém, uma das grandes barreiras à massificação é a fraca acção sindical. Segundo os líderes sindicais, muitos comités têm dificuldade em responder às necessidades dos seus sócios, seja por falta de vontade, capacidade ou recursos. Por exemplo, os acordos colectivos de trabalho são um dos instrumentos que mais fazem sentir o sindicato, pois proporcionam melhores condições de trabalho e de reprodução social do que as leis e os regulamentos nacionais. A Lei do Trabalho (2007) prevê a possibilidade de negociar acordos colectivos ao nível da empresa ou do sector. Os termos dos acordos reflectem as dinâmicas do sector e o poder negocial dos trabalhadores. Os acordos não podem instituir regimes menos favoráveis do que os termos estabelecidos pela Lei do Trabalho e regulamentos associados. Por tanto, para o trabalhador, a vantagem é que os acordos podem definir melhores condições do que os regulamentos laborais. Por exemplo, tabelas salariais mais favoráveis, bónus com base no tempo de serviço e produtividade e um 13º salário; abono de família, subsídios de transporte e alimentação, assistência médica e medicamentosa; equipamentos de segurança e protecção; assistência fúnebre; formação profissional. Para o empregador a vantagem é que contribui para a paz laboral.

Para os sindicatos nacionais, a prioridade é assinar acordos sectoriais com múltiplas empresas. Porém, na última década houve uma erosão dos processos de negociação colectiva (Figura 13), resultado de obstrucionismo por parte dos empregadores e uma falta de protecção por parte do estado, explica uma líder sindical:

“Temos tantas empresas onde já estamos a negociar há cinco, seis meses sem conseguir fechar. Porque assinado o acordo, eles já são obrigados a cumprir. Não dizem abertamente que não querem o acordo, porque também a Lei prevê. Então vão inventando formas de dificultar a acção sindical. Quando ficamos tanto tempo sem nenhum instrumento legal, o que é que o trabalhador acaba por dizer? O sindicato não funciona, vale a pena então eu não estar sindicalizado porque não vejo nenhum benefício.”

Quando os comités sindicais não conseguem responder às necessidades dos seus sócios perdem a sua credibilidade. Num contexto onde os trabalhadores sindicalizados são perseguidos pelo patronato, muitos trabalhadores têm medo de se associar ao comité sindical. Para além disso, existem também "aqueles macacos velhos" que insistem que os sindicatos não fazem nada e agitam os seus colegas para boicotear o comité sindical. Dado que todos os trabalhadores, independentemente de serem sindicalizados ou não, são cobertos pelos acordos colectivos de trabalho, a sindicalização é uma acto de solidariedade. Por tanto é necessário promover a consciência de classe ao nível da empresa e demonstrar o poder interventivo do comité sindical no dia a dia do funcionamento da empresa e na protecção dos seus sócios.

Eventualmente, a revitalização do movimento sindical e o reforço do poder associativo das classes trabalhadoras depende da vitalidade dos comités sindicais, do nível de engajamento e

participação dos sócios, da coesão política interna, e da eficiência institucional. Segundo alguns líderes sindicais, não há democracia dentro do movimento sindical. Aliás, alguns líderes acreditam que existe uma conspiração muito clara entre o movimento sindical e os camaradas do partido no poder. Os camaradas, que também são os empresários do país, representam os interesses de uma burguesia nacional aliada com as oligarquias internacionais. De modo a articular alternativas em prol dos interesses das classes trabalhadoras moçambicanas, é essencial criar uma separação entre o movimento sindical e o partido no poder. Esta separação só será sustentável, se suportada por processos de decisão internos democráticos e transparentes, e a concertação sindical.

Figura 13: Acordos colectivos do trabalho, 2014-2023.

SINDICATO	SECTORES CHAVE	Nº DE EMPRESA	Nº DE COMITÉS SINDICAIS	Nº DE ACORDOS COLECTIVOS
SINTIAB	Indústria transformadora	438	229	26
SINTAICAF	Agricultura	136	110	11
SINPOCAF	Transporte e comunicações	12	0	6
SINPEOC	Transporte e comunicações	13	12	8
SINTELMO	Transporte e comunicações	3	8	1
SINAFP	Função pública		1020	1
SINTIQUIGRA	Indústria extractiva e transformadora	336	165	
SNEB	Finanças	27	20	1
SINTIMAP		180	166	36
SINED	Trabalho doméstico		76	
SINECOSSE	Comercio e finanças	350	1	45
SINTAC	Transporte e comunicações	18	18	1
SINTIA	Agricultura	9	9	7
SINTIME	Indústria transformadora	234	154	56
AEIMO	Comercio e finanças	0	0	3
SINTISPRIMO	Serviços não financeiros	9	18	5

Fonte: Autora (2022)

## O poder institucional num contexto político autoritário

O poder institucional resulta dos direitos laborais e sociais, garantidos pelo quadro legal e institucional. A Constituição da República (1990) define como direito a livre escolha de profissão; a justa remuneração, descanso, férias, reforma, segurança e higiene no trabalho; a liberdade de associação sindical, independente do estado ou partidos políticos; o direito à greve e a proibição do lock-out. Com a transição à economia do mercado e a liberalização do sindicalismo, o governo de Moçambique ratificou a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito de Organização (C87), o Direito de Organização e de Negociação Colectiva (C 98), a Consulta Tripartida (C 144), entre outras (Figura 14). Hoje, o movimento sindical usufrui de um quadro legal e institucional que protege os direitos fundamentais da maioria dos trabalhadores em relações subordinadas. A Lei do Trabalho (2007) é a lei mãe, complementada por outros dispositivos legais, como o Regulamento do Trabalho Doméstico (2008), que regem as relações de trabalho em específicos sectores.

A Lei do Trabalho de (2007) estabelece que os trabalhadores têm o direito de se constituírem em organização de sua escolha e exercer a actividade sindical para promover os seus direitos e interesses, sem a ameaça de sanções ou discriminação. Por exemplo, é proibido subordinar o emprego do trabalhador à sua filiação sindical, aplicar sanções contra um trabalhador por ter participado ou promovido a acção colectiva, transferir ou rescindir o contracto de um trabalhador pela sua acção colectiva. A retenção das cotas não é feita automaticamente. O comité sindical, responsável por representar os trabalhadores sindicalizados ao nível da unidade de produção ou empresa, deve apresentar uma declaração assinada pelo trabalhador a autorizar descontos para o pagamento de cotas. O comité sindical tem o direito de afixar informação sindical no local de trabalho e realizar reuniões fora do horário normal e com aviso prévio. Porém, na prática, muitos empregadores não cumprem com estes requisitos, dificultam o acesso às instalações da empresa, perseguem os líderes sindicais e sabotam a sua progressão profissional.

Alguns sectores como o trabalho doméstico são regulamentados por regimes específicos. Porém, o Regulamento do Trabalho Doméstico (RdM, 2008) não estipula protecções laborais e sociais equivalentes as protecções para outros trabalhadores. Por exemplo, os trabalhadores domésticos não beneficiam de um salário mínimo ou medidas de saúde e segurança no trabalho, têm jornadas de trabalho mais longas, e não têm direito a indemnização em caso de despedimento sem justa causa, e são considerados como trabalhadores por conta própria por motivos da segurança social. Por tanto, apesar de serem trabalhadores por conta de outrem, os empregadores são absolvidos de fazer quais queres contribuições ao INSS. Além disso, a inspecção geral do trabalho não tem o mandato de efetuar visitas domiciliares e por tanto o regulamento e? largamente ignorado. Por tanto, é necessário adequar os regulamentos específicos à Lei do Trabalho, garantir salários mínimos para sectores actualmente excluídos, e atribuir à IGT o mandato, capacidade e competência para conduzir inspecções em todos os locais de trabalho, incluindo casas particulares.

Figura14: Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas por Moçambique.

CONVENÇÃO	DATA	SITUAÇÃO
C029 - Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930	16 junho 2003	16 junho 2003
C087 - Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Organização, 1948	23 dez 1996	23 dez 1996
C098 - Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949	23 dez 1996	23 dez 1996
C100 - Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951	06 junho 1977	06 junho 1977
C105 - Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957	06 junho 1977	06 junho 1977
C111 - Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958	06 junho 1977	06 junho 1977
C138 - Convenção sobre a Idade Mínima, 1973	16 junho 2003	16 junho 2003
C182 - Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999	16 junho 2003	16 junho 2003
C081 - Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947	06 junho 1977	06 junho 1977
C122 - Convenção sobre Política de Emprego, 1964	23 dez 1996	23 dez 1996
C144 - Convenção sobre a Consulta Tripartida (Normas Internacionais do Trabalho), 1976	23 dez 1996	23 dez 1996
C001 - Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919	06 junho 1977	06 junho 1977
C011 - Convenção sobre o Direito de Associação (Agricultura), 1921	06 junho 1977	06 junho 1977
C014 - Convenção sobre Descanso Semanal (Indústria), 1921	06 junho 1977	06 junho 1977
C017 - Convenção sobre a Indemnização dos Trabalhadores, 1925	06 junho 1977	06 junho 1977
C018 - Convenção sobre a Indemnização dos Trabalhadores, 1925	06 junho 1977	06 junho 1977
C030 - Convenção sobre Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930	06 junho 1977	06 junho 1977
C088 - Convenção dos Serviços de Emprego, 1948	06 junho 1977	06 junho 1977
C176 - Convenção sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995	14 junho 2018	14 junho 2018

Em termos da determinação salarial, a Lei do Trabalho (2007) realça o princípio de salário igual por trabalho igual, clarifica que a evolução salarial deve reflectir mudanças na produtividade e no desenvolvimento económico do país, e define que o governo - ouvida a Comissão Consultiva do Trabalho (CCT) - deve definir os salários mínimos nacionais para os trabalhadores por conta de outrem. Existem 17 salários mínimos sectoriais, de entre MT 4.591,68 por mês para o sector da pesca de kapenta e MT 14.340,85 por mês para o sector de serviços financeiros. Todos os salários mínimos sectoriais são inferiores à cesta básica de MT 14.845, calculada pela OTM-CS conforme a Convenção 131 da OIT. Segundo o governo, as actuais circunstâncias não favorecem a adoção deste método e por tanto, o nível do salário mínimo deve ser definido de acordo com a taxa de inflação. Porém, com a exceção da função pública, os salários mínimos apenas aumentaram entre 4% e 8% entre 2022 e 2023, o que é inferior ao índice de inflação de 10,8%. Aliás, houve uma erosão sistemática do salário mínimo desde 2014, impulsionada pela desvalorização do metical com a crise da dívida e a suspensão de aumentos salariais com a crise da Covid-19.

Eventualmente, a abordagem de salários mínimos sectoriais reproduz a desigualdade salarial, que é uma das principais fontes de desigualdade social. Em 2022, o Governo introduziu uma Tabela Salarial Única (TSU) para a função pública que visa simplificar e diminuir a desigualdade salarial neste sector. Entre 2021 e 2022, o salário mínimo para a função pública aumentou em 87%, de MT 4.691,00 à MT 8.758,00 (Figura 15). Porém, a introdução do TSU foi extremamente controversa. Em primeiro lugar, a nova matriz salarial representa uma política de austeridade visada a reduzir a folha salarial, através da eliminação dos subsídios, incluindo o 13º salário. A eliminação dos subsídios e bónus - que muitas vezes são mais do que metade do salário base - diminui o salário líquido da função pública, reduzindo o impacto mesmo para trabalhadores nos cargos mais baixos. Em segundo lugar, a TSU foi desenvolvida pelo Ministério de Economia e Finanças (MEF), sem consultar os órgãos sociais, incluindo o Sindicato Nacional da Função Pública (SNFP). Apesar de supostamente promover maior equidade, é importante reconhecer que a TSU é um instrumento de austeridade. Entretanto, fora da função pública, as desigualdades salariais continuam.

Cabe a Inspeção Geral do Trabalho (IGT) garantir o cumprimento com a Lei do Trabalho através da fiscalização e comunicação de infracções às autoridades competentes. Porém, a falta de recursos significa que a IGT raramente consegue cumprir esta tarefa. Em Moçambique, existem cerca de 120 inspectores, o que é superior ao rácio recomendado pela Organização Internacional do Trabalho, de 1 para cada 15.000 trabalhadores. No entanto, a maior parte dos inspectores estão concentrados nos centros urbanos e dificilmente conseguem desempenhar o seu papel nas empresas mais pequenas e empresas localizadas em espaços recônditos. Para além disso, os líderes sindicais reclamam que a IGT conspira com a entidade empregadora contra os trabalhadores, não dão seguimento às queixas submetidas pelos comités sindicais e dificultam a vida dos sindicatos. Logo, existe um elevado índice de evasão, incluindo o não cumprimento com os acordos colectivos de trabalho, despedimentos sem justa causa, o não pagamento de indemnizações, e a perseguição dos líderes sindicais.

Figura15: Tendências salariais em Moçambique, 2014-2023.

SECTOR	SALÁRIO MÍNIMO, 2023	% VARIÇÃO MT, 2021-2022	SALÁRIO MÍNIMO EM USD, 2022	% DE VARIÇÃO USD, 2014-2022
Agricultura, pecuária e silvicultura	5.200,00	8	81	-16
Pesca industrial	5.820,75	4	91	-10
Pesca Kapenta	4.591,68	4	72	-21
Indústria de extração de minerais - grandes empresas	10.353,58	5	162	-5
Indústria de extração de minerais - pedreiras, micro e pequenas empresas	6.830,00	4	107	-23
Indústria de extração de minerais - salinas	5.759,00	4	90	-30
Indústria transformadora - sector industrial	7.945,00	7	124	-12
Indústria transformadora - sector de panificação	5.710,00	7	89	-20
Produção e distribuição de eletricidade e água - grandes empresas	9.325,00	5	146	-4
Produção e distribuição de eletricidade e água - pequenas empresas	7.566,72	4	119	-17
Construção	6.700,00	6	105	-17
Serviços não financeiros	7.774,50	6	122	-10
Serviços financeiros - bancos e seguradoras	14.340,85	7	225	-6
Serviços financeiros - micro-finanças	12.741,29	7	200	-16
Administração pública, segurança	8.758,00	87	137	43
Indústria hoteleira	6.950,00	6	109	0

Fonte: Hanlon (2022).

A Comissão Consultiva do Trabalho (CCT), é uma estrutura tripartida composta por representantes do Governo, empregadores e trabalhadores, que visa promover o diálogo social. Para garantir a articulação entre as organizações sindicais e reforçar a sua intervenção na CCT, foi criado o Fórum de Concertação Sindical (FCS). Porém, a fragmentação do movimento sindical e a falta de assistência técnica tem limitado a sua intervenção em áreas como a negociação do salário mínimo. A Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL) é uma instituição autónoma e tripartida que oferece uma forma rápida e acessível de resolver os conflitos laborais. Porém, como salienta uma líder sindical, não adianta ter um processo tripartido funcional se a Lei do Trabalho não é devidamente aplicada ao nível da base. Os Tribunais do Trabalho são a estrutura máxima para a resolução de conflitos. Infelizmente, os Tribunais do Trabalho ainda não foram constituídos e as secções do trabalho não têm a capacidade para responder aos processos. Por tanto, existem elevados índices de evasão por parte dos empregadores.

Historicamente, o movimento sindical moçambicano sempre procurou forjar alianças com o partido no poder, como uma forma de compensar pelo seu fraco poder estrutural e associativo. Em momentos quando a conjuntura política favorecia os interesses das classes trabalhadoras, o movimento sindical conseguiu institucionalizar direitos laborais e sociais alargados, pelo menos para uma classe restrita de trabalhadores. Porém, o poder institucional também teve um efeito desmobilizador, reduzindo o movimento sindical a uma força corporativa e burocrática. Consequentemente, o movimento sindical tem tido dificuldade em responder às acções repressivas dos empregadores e do estado. Se antigamente a OTM-CS era uma das organizações de massa do partido no poder, hoje ela nem é consultada acerca das questões económicas, políticas e sociais. Por tanto, num contexto político autoritária - onde existe uma aliança entre o estado, a burguesia nacional e as oligarquias internacionais - é necessário revitalizar o movimento sindical e fortalecer a sua capacidade de acção militante em prol dos interesses das classes trabalhadoras moçambicanas.

## O poder social e a criação de alianças com a sociedade civil

O poder social provém da capacidade mobilizadora do movimento sindical. Há décadas que o movimento sindical identifica a criação de alianças com organizações da sociedade civil como uma prioridade (FES, 1997). Porém, tem sido uma prioridade difícil de actualizar. Por um lado, nem todas as organizações da sociedade civil apoiam os interesses das classes trabalhadoras. Pelo outro lado, existe a percepção de que o movimento sindical é comprometido com o partido no poder e não tem o interesse ou a capacidade de engajar em lutas sociais à volta de assuntos de afectam o dia a dia das classes trabalhadoras. Por exemplo, o movimento sindical não se pronuncia sobre as grandes questões políticas, seja a questão das dívidas ocultas e o impacto da imposição de medidas de austeridade, ou os elevados índices de desemprego e a ausência de uma política de emprego mais efectiva, ou então a falta de liberdade de expressão e as acções repressivas do governo. Logo, não são reconhecidos pela sociedade civil como uma força social relevante. Como diz um líder da sociedade civil: “Só lembramos dos sindicatos quando estão a discutir o salário mínimo.”

Nos últimos anos, o movimento sindical tem tentado assumir um papel mais interventivo na sociedade. Por exemplo, em 2020, a OTM-CS se juntou a mais do que cinquenta organizações da sociedade civil para criar a Aliança C-19, cujo objectivo era contribuir para uma cidadania activa e inclusiva, perante o Estado de Emergência decretado pelo governo como resposta à pandemia da Covid-19. As reivindicações da Aliança C-19 incluíram: melhorar a qualidade dos serviços públicos, adoptar uma política de desenvolvimento orientada a geração de emprego digno e a protecção social, eliminar a discriminação e violência contra mulher e outros grupos subalternos,

cessar a repressão da sociedade civil pelo governo, e garantir a protecção do meio ambiente (AliançaC19, 2020). Em 2022, a OTM-CS também se juntou a outros grupos sociais, incluindo jovens desempregados, para repudiar o elevado custo de vida e pressionar o governo e agentes económicos a tomarem medidas claras para controlar os preços de bens e serviços básicos. Porém, geralmente os pronunciamentos são feitos tardiamente e sem qualquer mobilização sindical, dando a impressão de que o movimento sindical é “um leão sem dentes”. Como explica uma líder da sociedade civil:

Sentimos que o próprio sindicato não tem muita clareza do que está a fazer. Fazem chamadas muito pontuais, que não indicam um processo ou uma agenda. Fica muito pouco claro qual é de facto o ponto. Não estão mobilizados. É necessário resgatar as práticas do passado. Seja por via de acções de formação política, debates, mobilização e organização.

A maioria dos líderes sindicais concordam que a sua intervenção social é inadequada e que o movimento sindical não tem conseguido assumir o seu papel histórico. Para alguns líderes, o desafio é a falta de uma visão política que possa orientar a intervenção sindical. O movimento sindical perdeu a capacidade de analisar o contexto político, económico e social, explica um líder sindical, e por tanto, tem dificuldade em intervir pontualmente nos grandes debates políticos do país. Porque a OTM-CS foi constituída pelo partido Frelimo, a sociedade assume que a sua acção tardia reflecte um comprometimento com o partido no poder, mas esse não é necessariamente o caso:

Perdemos essa capacidade de fazer estudos sobre vários assuntos. Falar só por falar, sem nenhuma base não é boa coisa. Como fomos criados pelo Partido Frelimo, pode dar-se a entender que estamos encostados ao partido e é por isso que nós não falamos. Mas não é essa a razão.

Por tanto, é necessário reforçar a capacidade de análise do movimento sindical a todos os níveis, de modo a revitalizar a sua visão política e reforçar a acção sindical.

Porém, outros líderes sindicais defendem que o problema não é a falta de capacidade de análise, mas a falta de vontade política. Por um lado, existe uma aliança histórica entre a OTM-CS e o par-

tido no poder. Alguns líderes sindicais recebem regalias do partido Frelimo e dificilmente conseguem representar os interesses das classes trabalhadoras moçambicanas, pois o partido representa as aspirações de uma burguesia nacional dependente do capital multinacional. Pelo outro, num contexto onde os movimentos de oposição são fracos e o partido no poder usufrui de um certo nível de hegemonia, muitos líderes sindicais tem medo de confrontar o poder político. Eventualmente, defendem os líderes das organizações da sociedade civil, é importante resignificar a crítica social num acto de cidadania e promover o debate político aberto. Porém, sem uma clara separação entre o movimento sindical e o partido no poder, reflecte um líder sindical, esta resignificação será difícil de realizar.

Alguns na nossa liderança tem regalias e benefícios que ninguém quer perder. Existe uma conspiração muito clara entre alguns líderes sindicais e os seus camaradas no partido, que também são empresários.

No contexto de uma economia extractiva, o estado é largamente dominado pelo capital financeiro internacional aliado a uma burguesia nacional. No entanto, é possível forjar alianças em torno de lutas que mesmo se reformistas, podem ser inseridas em trajectórias de longo prazo de transformação social. Porém, é necessário que o movimento sindical desenvolva uma teoria social e política enraizada nas condições históricas e sociais específicas de Moçambique. Qualquer transformação social requer alternativas concretas, mas também requer a organização, mobilização e articulação de movimentos sociais capazes de dar expressão política às lutas das classes trabalhadoras - não só os trabalhadores sindicalizados. Eventualmente, é necessário clarificar a função do movimento sindical. Que tipo de movimento sindical é que a OTM-CS quer ser? Quais são os interesses que quer avançar? Como é que pode lá chegar? A formação operária pode contribuir para este processo.

## **A revitalização no movimento sindical e a formação operária**

A formação operária é essencial para a revitalização do movimento sindical. Existem várias abordagens de formação - algumas têm como objectivo aumentar a produtividade e a competitividade dos trabalhadores, enquanto outras visam promover a acção colectiva através de um engajamento transformador e pragmático (Cooper, 2021). Ambos a OTM-CS e os sindicatos nacionais têm programas de formação. Porém, segundo os líderes sindicais, os currículos estão desactualizados. Para os líderes dos sindicatos filiados à OTM-CS, a prioridade é um programa de formação inclusivo e transformador que possa: capacitar os sindicalistas em organização e acção sindical; contribuir para a consolidação da consciência de classe; revitalizar e rejuvenescer o movimento sindical através da massificação; reforçar a acção colectiva e intervenção sindical, seja ela ao nível das unidades de produção, das instituições tripartidas ou da sociedade moçambicana; pro-

mover a unidade, solidariedade e democracia sindical; e forjar alianças com outras organizações da sociedade civil.

Eventualmente, o grupo-alvo de um novo programa de formação operária seriam membros dos comités sindicais - particularmente trabalhadores jovens, mulheres, e outras categorias sub-representadas. Para além disso, alguns líderes realçaram a necessidade de formações para os trabalhadores - sejam eles sindicalizados ou não. Porém, um dos grandes desafios é a falta de recursos para implementar um programa de formação. A redução das quotas com a queda de sócios tem dificultado ainda mais a implementação de um programa de formação operária. Cada ano acontecem aproximadamente 100 formações para um universo de 200.000 sócios. As formações financiadas por fundos de solidariedade do exterior geralmente focam nas grandes empresas multinacionais, ignorando as pequenas empresas que podem ser importantes para o movimento sindical nacional, mas não estão inseridas nas cadeias de valor internacionais. Por tanto, é essencial encontrar uma maneira de multiplicar o programa de formação. Logo, numa primeira fase o grupo-alvo do programa de formação operária seria os futuros formadores da OTM-CS e dos sindicatos filiados à central sindical, dado que terão de suportar um programa de formação nacional:

Os líderes foram formados naquela altura e nem todos os dirigentes são bons formadores. Foram eleitos por popularidade e não necessariamente porque conhecem os princípios do sindicalismo. Então, a base da formação sempre começa lá no local de trabalho, mas temos também de formar o topo. No topo, é que se consegue assegurar essas formações todas.

As formações seriam organizadas de forma modular, combinando teoria e prática, utilizando exemplos e uma linguagem adequada à actual realidade moçambicana. As formações serão compostas por quatro módulos, cada um de uma semana de duração. Cada módulo terá o seu próprio manual de formação, que oferece uma orientação pedagógica e temática para o formador, suplementada por textos de apoio para o formando. Cada exercício definirá claramente os objectivos, o grupo-alvo, as técnicas e o conteúdo da formação. As metodologias de formação incluirão palestras, histórias de vida, exposição participativa, simulações, trabalho em grupo, estudos de caso, teatro, círculos de estudo, etc. O ideal seria se estas formações fossem constantes e permanentes, dada a rotatividade dos dirigentes sindicais, particularmente ao nível da base. Existem quatro objectivos específicos e módulos prioritários:

- A definição de uma visão política e do papel do sindicato na sociedade moçambicana:
  - > Os princípios do sindicalismo e o papel do movimento sindical na sociedade;
  - > A economia política de Moçambique e os desafios estratégicos para o movimento sindical;
  - > As ortodoxias económicas e os seus contra-argumentos;
  - > A definição de interesses comuns e a construção de alianças com a sociedade civil;
  - > A democracia sindical e a definição de uma visão política em prol das classes trabalhadoras.

- O reforço das estruturas sindicais e o processo de massificação:
  - > As estruturas sindicais e as responsabilidades dos líderes dos comités sindicais;
  - > Estratégias de massificação, incluindo para mulheres, jovens e trabalhadores subcontratados;
  - > O conceito de liderança e a promoção de líderes ao nível da base;
  - > Estratégias de comunicação interna e o papel da cultura na mobilização;
  - > A gestão financeira.
  
- A representação dos interesses dos trabalhadores:
  - > Os direitos dos trabalhadores e a luta contra a discriminação no local do trabalho;
  - > A análise de poder e definição de estratégias de acção;
  - > Estratégias e técnicas de negociação de conflitos laborais;
  - > Estratégias e técnicas de negociação de acordos coletivos de trabalho;
  - > Estratégias de comunicação externa.
  
- Os processos tripartidos e o diálogo social:
  - > Estratégias de advocacia na definição de políticas laborais e sociais;
  - > A Comissão Consultiva do Trabalho;
  - > A Inspeção Geral do Trabalho;
  - > A Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral;
  - > Estratégias para reforçar a capacidade de análise e de pesquisa.

A formação operária tem o potencial de contribuir para a revitalização do movimento sindical. No entanto, a formação em si não substitui a necessidade de uma visão e acção política clara. Como explica um líder sindical: "Existem muitas pessoas formadas em várias áreas, mas não estão a exercer as suas funções. Se não houver espaço político, o programa de formação acabará não tendo efeito." Sem a acção sindical o programa de formação será esvaziado de qualquer significado, pois só fazendo é que é possível aprender.

## Conclusão: a revitalização do movimento sindical

Na última década, os sindicatos filiados à OTM-CS registaram uma queda de sócios de em média 25% (Ulandssekretariatet, 2017 e Autores, 2022). Os únicos filiados que registaram um aumento de sócios foram a Associação da Economia Informal Moçambicana (AEIMO) e o Sindicato Nacional de Empregados Domésticos (SINED). O declínio de trabalhadores sindicalizados tem fragilizado o poder do movimento sindical. A erosão da taxa de sindicalização constitui uma ameaça para a acção interventiva do movimento sindical. Fragiliza o poder negocial dos comités sindicais ao nível das unidades de produção e a capacidade de influenciar políticas laborais e sociais ao nível nacional. Para além disso, a redução da taxa de sindicalização é uma ameaça à sustentabilidade financeira do movimento sindical e reforça a dependência na ajuda externa que mesmo se solidária, pode restringir o surgimento de uma agenda sindical endógena.

No entanto, o movimento sindical tem o potencial de exercer o poder estrutural, associativo, institucional, e social. Em termos do seu poder estrutural, o movimento sindical moçambicano enfrenta dois grandes desafios. O primeiro é a natureza extractiva da economia moçambicana. A expansão do sector extractivo e indústrias adjacentes tem acelerado a expropriação de terras, afunilado a base produtiva, reduzido as oportunidades de emprego digno e minado a capacidade redistributiva do estado. Dado os elevados índices de pobreza, desemprego e informalidade - tal como a rede de protecção social furada - as classes trabalhadoras têm pouco poder negocial. O segundo desafio é a tradição corporativa do movimento sindical, que sempre procurou forjar alianças com o partido no poder, de modo a compensar pelo seu fraco poder negocial. Em momentos onde a conjuntura política favoreceu as classes trabalhadoras - por exemplo, durante o período Marxista-Leninista - esta estratégia teve algum sucesso. Porém, a actual conjuntura política favorece a burguesia nacional e internacional. Por tanto, é imperativo que o movimento sindical assuma uma abordagem mais militante em prol dos interesses das classes trabalhadoras.

Em termos do seu poder associativo, o movimento sindical enfrenta dois desafios principais. O primeiro é a sua base social restricta. Apenas 12% da população economicamente activa são trabalhadores assalariados, quase metade deles na função pública (INE, 2019). Os remanescentes são trabalhadores por conta própria - camponeses, pequenos comerciantes e artesãos independentes - que desenrascam a vida através de uma multiplicidade de actividades na economia informal. Neste contexto, a massificação de sectores estratégicos, como a função pública, e de grupos de trabalhadores sub-representados - incluindo jovens, mulheres, trabalhadores casuais e trabalhadoras com mais altos níveis de escolarização - é essencial. O segundo desafio é a fragmentação do movimento sindical, resultado da competição entre sindicatos num contexto de cada vez mais poucos recursos, a falta de democracia interna e procedimentos pouco transparentes. De modo a garantir uma maior solidariedade, é necessário promover o debate aberto e a concertação sindical, os processos democráticos e a gestão transparente.

Em termos do seu poder institucional, o movimento sindical enfrenta dois desafios que o colocam numa posição defensiva. O primeiro é uma conjuntura política virada à casualização do emprego. Por exemplo, o projecto da revisão da Lei do Trabalho lançado pelo Ministério do Trabalho em 2017 teve como objectivo flexibilizar as relações laborais, com vista a atrair o investimento estrangeiro e gerar mais emprego. Porém, a evidência mostra que o investimento estrangeiro está concentrado em sectores intensivos em capital que poucos empregos geram. O segundo é a fraca implementação e fiscalização da Lei do Trabalho e outros dispositivos legais, o que resulta em elevados índices de evasão por parte das classes empregadoras. Por exemplo, apenas metade dos trabalhadores assalariados no sector privado estão inscritos no subsistema da segurança social contributiva apesar da sua obrigatoriedade (Castel-Branco & Sambo, 2020).

Por tanto, é essencial reforçar a capacidade de implementação do quadro institucional que regula os direitos laborais e sociais.

Finalmente, em termos do seu poder social, o movimento sindical enfrenta dois desafios. O primeiro é a sua fraca intervenção social. Nos últimos anos, o movimento sindical tem assumido um papel mais interventivo na sociedade moçambicana. O posicionamento sindical a repudiar a subida do custo de vida, a falta de serviços públicos, a precarização de e discriminação no acesso ao emprego, e a corrupção generalizada (OTM-CS et al, 2021) é um exemplo. Porém, os posicionamentos são geralmente feitos tardiamente e sem qualquer mobilização, o que dá a impressão de que o movimento sindical é um "leão sem dentes". Para alguns líderes sindicais, a fraca mobilização reflecte a falta de uma visão política, resultado da pouca capacidade de pesquisa e formação operária. Para outros, reflecte os constrangimentos impostos pela aliança histórica entre o movimento sindical e o partido no poder. O segundo desafio, são as fracas alianças entre o movimento sindical e outras organizações da sociedade civil. Por um lado, há uma percepção generalizada de que o movimento sindical está cooptado pelo partido no poder. Pelo outro, muitas organizações da sociedade civil não têm uma base social enraizada nas classes trabalhadoras, e por tanto, representam interesses de classe contraditórios.

Apesar destes desafios estratégicos, o movimento sindical continua sendo uma das maiores organizações de base no país. Para além disso, os sindicatos nacionais filiados à OTM-CS tem ligações com várias organizações nacionais e internacionais incluindo: o Building and Woodworkers International (BWI), o Fórum dos Sindicatos Financeiros da CPLP, a IndustriALL Global Union, a International Domestic Workers Federation (IDWF), a International Transport Workers' Federation (ITF), a IUF Global Union, Public Services International (PSI), e a UNI Global Union. Finalmente, o movimento sindical tem vários acordos de cooperação com a Friedrich Ebert Stiftung (FES), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus (SASK) e o Instituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo (ISCOS). Por tanto é necessario e possível revitalizar o movimento sindical

Um dos mecanismos de revitalização é a formação operária. Como foi acima mencionado, a OTM-CS e os sindicatos nacionais têm programas de formação, mas os currículos estão desatualizados. Este estudo apresenta uma nova proposta de um programa de formação operária. No entanto, também realça que a formação não é um substituto pela acção sindical, pois é impossível refinar e consolidar uma agenda política na ausência da acção sindical.

## BIBLIOGRAFIA

- AliançaC19 (2020) Estado de Emergência com Justiça Social, Ambiental, Económica e de Género: Propostas da Sociedade Civil Moçambicana, Face à Pandemia do COVID-19.
- Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M. & Vandaele, K. (2021) Construindo o poder de trabalhadoras e trabalhadores no capitalismo digital: velhas e novas lutas sindicais.
- Castel-Branco, C.N. (2017) Crises Económicas e Estruturas de Acumulação de Capital em Moçambique. In: Desafios para Moçambique. Maputo, IESE. p.
- Castel-Branco, R. & Sambo, L. da G. (2020) Ultrapassando as barreiras no acesso à segurança social contributiva.
- Cooper, L. (2021) Conceptualising the historical tradition of radical workers' education in South Africa. *Social Dynamics*. 47 (3), 534-549. doi:10.1080/02533952.2021.1984144.
- FES (1997) Movimento Sindical em Moçambique: Evolução e Perspectivas.
- INE (2021a) 3o Boletim Estatístico Sobre Protecção Social.
- INE (2021b) Inquérito ao Sector Informal 2021: Moçambique.
- INE (2019) IV Recenseamento Geral da População e Habitação 2017: Resultados Definitivos Moçambique.
- Quive, S. (2007) Protecção social em Moçambique: uma rede furada de protecção social.
- RdA (2004) Lei de Bases da Protecção Social.
- RdM (1990) Constituição da República de Moçambique.
- RdM (2007a) Lei da Protecção Social. República de Moçambique.
- RdM (2007b) Lei do Trabalho. República de Moçambique.
- RdM (2008) Decreto 40/2008 Regulamento do Trabalho Doméstico.
- RdM (2015) Decreto 14/2015 de 16 de Julho, concernente a taxa de contribuição dos trabalhadores por conta própria.
- RdM (2016) Estratégia Nacional de Segurança Social Básica 2016-2024.
- RdM (2017) Decreto n.o 51/2017: Regulamento da Segurança Social Obrigatória.
- RdM (2018) Decreto no. 47/2018 sobre a revisão dos Programas de Segurança Social Básica, criados pelo Decreto no 52/2011, de 12 de Outubro, nos termos do artigo 56 da Lei no 4/2007, de 7 de Fevereiro.
- Schmalz, S., Ludwig, C. & Webster, E. (2018) The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*. 9 (2). doi:10.15173/glj.v9i2.3569.
- Ulandssekretariatet (2017) Mozambique: Labour Market Profile 2017.p.22.
- Visser, J. (2019) Trade Unions in the Balance. [http://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS\\_722482/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_722482/lang-en/index.htm).
- World Bank (2023) Country Partnership Framework for the Republic of Mozambique for the Period FY23-27.





Co-funded by  
the European Union

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**  
Mozambique Office



**Jovens líderes  
Moçambique**

ISBN - 978-989-8005-19-9