

**RELAÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PROGRAMA LO-NORUEGA
NAFMOZ: Fortalecimento do Movimento Sindical em
Moçambique” através dos PROJECTOS 2010-2014 E
2015-2018 OTM-CS DE MOÇAMBIQUE**

(SUMÁRIO)

ASSESSMENT REPORT OF THE LO – NORWAY PROGRAM NAFMOZ

Equipe de avaliação: Amelia Bazima e Kjeld Jakobsen

2016

Acrónimos

AEDOM – Associação de Empregados Domésticos de Moçambique

AEIMO – Associação da Economia Informal de Moçambique

CCS – Comitê Central de Sindicatos

CCT – Comissão Consultiva do Trabalho

CNJT – Comitê Nacional da Juventude Trabalhadora

COMUTRA – Comitê da Mulher Trabalhadora

CONSILMO – Confederação dos Sindicatos Livres de Moçambique

CSE – Conselhos Sindicais de Empresas

FDI – Investimento Directo Estrangeiro

FRELIMO – Frente de Libertação de Moçambique

GDP – Produto Interno Bruto

HDI – Índice de Desenvolvimento Humano

HIV / AIDS – Vírus de Imunodeficiência Humana/ Síndrome da Imunodeficiência Adquirida

ILO – Organização Internacional do Trabalho

IMF – Fundo Monetário Internacional

LO Norway – Confederação Sindical da Noruega

MDM – Movimento Democrático de Moçambique

OTM – CS – Organização dos Trabalhadores de Moçambique – Central Sindical

RENAMO – Resistência Nacional de Moçambique

SINAFP – Sindicato Nacional da Função Pública

SNED – Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos

1) Abordagem metodológica da avaliação

The methodology of the assessment started by studying and reviewing secondary data sent to the assessment team by the International Department of the LO regarding the cooperation projects signed by OTM – CS and LO during the mentioned periods, the political and financial reports presented by OTM – CS, LOs comments on them and the audit reports presented annually by the firm BDO Binder & Co. Mozambique. The main data base that was used to issue comparisons for the assessment was the agreement signed between OTM – CS and LO in 2015 that defined the goals and their indicators and the

numbers were collected from the audit reports to confirm or not the achievements. A metodologia da avaliação começou com o estudo e revisão de dados secundários enviados a equipa de avaliação pelo Departamento Internacional do LO em relação aos projectos de cooperação assinados pelo OTM-CS e LO durante o período acima mencionado, os relatórios políticos e financeiros apresentados pelo OTM-CS, comentários da LOs sobre os mesmos e os relatórios da auditoria apresentados anualmente pela empresa BDO Binder e Co. Mozambique. A principal base de dados que foi usada para a elaboração de comparações para a avaliação foi o acordo assinado entre OTM-CS e LO em 2015 que definiu os objectivos e os seus respectivos indicadores e os números foram tirados dos relatórios das auditorias para confirmar ou não os resultados alcançados.

Based on the information released from those documents and the ToR, a basic questionnaire was created to accomplish a series of interviews with OTM – CS leadership and its staff from the headquarters and the province of Gaza, as well as representatives of the COMUTRA, of the CNJT and of some affiliated unions. The assessment team also interviewed some officials from Mozambican governmental bodies, from other international cooperation partners of OTM – CS and from BDO, the audit company. Com base na informação providenciada a partir destes documentos e dos TdR, foi elaborado um questionário básico para realizar uma serie de entrevistas com a liderança do OTM-CS e o pessoal do escritório sede e da província de Gaza bem como os representantes do COMUTRA e da CNJT e algumas associações filiadas. A equipa de avaliação também entrevistou alguns funcionários de alguns órgãos do governo Moçambicano, de outros parceiros de cooperação internacionais da OTM-CS e do BDO, a empresa de auditoria.

2) Current Mozambique and OTM – CS context Actual context Moçambicano e OTM-CS

It's one of the poorest counties in the world and currently occupies the 178th position of the HDI from a total of 193 countries. Its GDP per Capita was US\$ 509.00 in 2016. The population is estimated at 28,0 million inhabitants while life expectancy at birth is 53,1 years, illiteracy rate is of 41,2% and 11,5% of the

population aged from 15 to 49 are HIV positive. Moçambique é um dos países mais pobres do mundo e actualmente ocupa a posição 178º do IDH de um total de 193 países. O seu PIB per capita foi de 509 USD em 2016. A população é estimada em 28 milhões de habitantes enquanto a esperança de vida no nascimento é de 53.1 anos, taxa de analfabetismo é de 41.2% e 11.5% da população com idade compreendida entre 15 a 49 anos de idade são HIV positivo.

In 1987, it submitted to negotiation of its external debts with the IMF and the World Bank in exchange of the adoption of a Structural Adjustment Program and of neoliberal economic reforms with serious social impacts despite of the improvements in Mozambique's economic growth. Em 1987, submeteu a sua dívida externa para a negociação com o FMI e o Banco Mundial em troca de da adoção do Programa de Ajuste Estrutural e de reformas de economia neoliberal com impactos sociais sérios apesar do melhoramento do crescimento económico de Moçambique.

Entre 2004 e 2014 cresceu em cerca de 7-8% por ano o que baixou para 3-4%, enquanto a taxa de inflação cresceu de forma tremenda no final de 2016, em parte por causa da desvalorização em quase 100% da moeda local (Metical). A dependência da importação de muitos bens essenciais significou um aumento no custo de vida visto que os produtos de uso diário se tornaram mais caros. A taxa de câmbio de Moçambique é a mais liberalizada da África e em Novembro de 2016 um dólar americano era trocado por cerca de 70 meticais.

A configuração do Mercado de trabalho é de alta informalidade onde 80% da força laboral trabalha na agricultura e principalmente para a subsistência. Indústria e serviços respondem para os restantes 20% dos trabalhadores. De acordo com o Ministério da Indústria e Comércio, 78% das empresas no país em todos os sectores são pequenas e medias e no sector da indústria representam 94.7% das lojas, o que também contribui para a informalidade. Este último sector emprega cerca de 67% dos trabalhadores industriais, e para além disso a taxa oficial de desemprego é de 23% em média e até 60% entre os jovens. Na verdade torna-se difícil medir com precisão a taxa de desemprego num mercado de trabalho tão desestruturado.

Deste modo, trabalhadores e seus sindicatos enfrentam desafios que incluem violações constantes dos seus direitos laborais e dos sindicatos; fecho de muitas empresas e despedida de muitos trabalhadores; muitos trabalhadores, de diferentes sectores, ganham salários baixos insuficientes para cobrirem os custos de vida constantemente elevados; contratos de trabalho precários, particularmente o abuso de contratos de curta duração para trabalhos de longa duração e finalmente demora nos processos de legalização do SINAFP e os seus direitos para se organizarem livremente.

A OTM-CS é o maior Sindical central em Moçambique com 16 sindicatos afiliados e uma associação, AEIMO. Existe outro centro, CONSILMO com três sindicatos afiliados e também existem três sindicatos independentes, o dos professores e jornalistas, mas a densidade dos sindicatos em Moçambique é muito baixa.

As primeiras eleições legislativas e presidenciais, com participação multipartidária, foram realizadas em 1994. O quarto Presidente da República eleito em 2014 é Filipe Nyusi. A FRELIMO ganhou as eleições com uma percentagem de 57% dos votos nestas últimas eleições. O segundo partido mais votado foi a RENAMO¹ com 36.6% dos votos e MDM teve 6.3%

3) Conteúdo da Avaliação

. A cooperação do Sindicato da LO com a OTM-CS durou 28 anos o que representou o mais forte apoio externo, não apenas financiando as actividades previstas nos projectos de cooperação mas também outras despesas institucionais. Porém, em 2010 e outra vez em 2015 o foco mais destacado foi concordado para reforçar a sustentabilidade financeira e política da OTM-CS através de iniciativas adaptadas em dois projectos.

A relevância e eficiência dos projectos são expressas pelo seu conteúdo e resultados como foi apontado através do sumário da avaliação de cada bloco das iniciativas, quando comparado os resultados com os objectivos concordados entre LO e OTM-CS, como vem resumido através do seguinte.

¹ A RENAMO iniciou uma Guerra civil com o apoio da Africa do Sul em 1976 que durou 16 anos. O acordo de paz transformou lhe em partido político.

a) Aumentar a adesão sindical em geral e particularmente o compromisso sindical dos jovens e mulheres trabalhadores através do recrutamento de sócios e reforço da sua presença da OTM-CS e seus sindicatos nos órgãos governamentais.

O objectivo geral foi o crescimento em 10% de filiação sindical por ano mas os números dos anos 2013 e 2015 apresentados pelo OTM-CS apenas apresentam um aumento médio de 3.6% por ano. Para alcançar uma sindicalização feminina de 80% entre os trabalhadores representados no presente sindicato até 2018, será necessário um aumento de recrutamento de mulheres em quase 16% por ano em 2017 e 2018 o que não é realístico de acordo com a estatística histórica. Para alcançar pelo menos 30% de participação da mulher nos órgãos governativos do OTM-CS, há resultados positivos na CCS composta por 67 membros onde 33% dos quais são mulheres, no seu corpo Conselho Fiscal onde um dos três membros é mulher (33%), entre os dez Secretariados Executivos onde 40% são mulheres e no CCT onde 33% dos seus seis membros efectivos são mulheres. Mesmo assim, no Comité Executivo dos CCSs, composto por 22 membros, a participação feminina é de apenas 25%, existe apenas uma mulher (25%) entre os quatro membros do Secretariado Executivo da OTM-CS e apenas três Secretários Gerais dos 16 sindicatos filiados ao OTM-CSs são mulheres (19%). Não existe nenhuma posição especial para os jovens como tal nos órgãos governativos.

b) Consolidar a sustentabilidade financeira da OTM-CS através do aumento das quotas Sindicais, racionalização das suas despesas internas e fusões de pequenos sindicatos com os grandes

O objectivo de aumentar as quotas dos sindicatos para cobrir pelo menos 10% das suas despesas até 2018 já foi alcançado em 2016. O plano de racionalizar a dimensão do pessoal foi implementado com o apoio financeiro da LO Noruega. Em 2016, a OTM-CS terminou com 25 dos funcionários eleitos e 56 dos funcionários, um total de 81 pessoas, 32% mulheres e 68% homens, pagos por ele. A distribuição dos recursos humanos entre a Sede Nacional da OTM-CS e as províncias é numa proporção de 21 funcionários e 6 funcionários eleitos na sede e 35 funcionários e 19 funcionários eleitos distribuídos entre as dez províncias. Em relação a fusão de pequenos e fracos sindicatos nos

grandes, a possibilidade mais próxima é dos tres sindicatos de trabalhadores agrícolas e talvez SNED com AEDOM.

c) Aumentar o número de acordos colectivos e de comités sindicais ao nível empresarial bem como aumentar o número de empresas com iniciativas para enfrentar a epidemia do HIV/SIDA.

De acordo com o relatório do CCS de 2015, existem 5,440 acordos colectivos dentro de um universo de 15,234 empresas onde os sindicatos filiados estão envolvidos, as chamadas “empresas controladas”, que representam 32% delas e deste modo alcançam os objectivos concordados. Existe 1,565 CSEs, cerca de 10% das lojas, mas para alcançar os 20% dos objectivos concordados em dois anos não é realístico bem como as metas de aumentar o número de empresas activamente envolvidas na luta contra a epidemia do HIV/SIDA. De acordo com o relatório do CCS 2015, haviam 686 empresas fazendo isto e apenas 414 delas estavam efectivamente a apoiarem pessoas com HIV positivo.

d) Promoção de encontros regulares da liderança da OTM-CS e o fortalecimento da influência externa da OTM-CS particularmente através do seu desempenho no CCT

A OTM-CS aprovou muitas medidas no seu VI congresso em 2012 de modo a racionalizar estruturas e procedimentos internos que poderiam contribuir para uma organização mais eficaz e democrática. Porém, apesar de pouco burocracia, alguns encontros de diferentes órgãos governamentais não tiveram lugar devido a falta de recursos financeiros e deste modo delegaram as decisões a pequenos órgãos no topo da estrutura politica.

Órgãos específicos como COMUTRA e CNJT têm participação nos encontros da OTM-CS ao nível do Secretariado Executivo e outros órgãos importantes bem como ter programas específicos patrocinados por cooperação estrangeira. Porém, medidas de realmente ultrapassar as barreiras contra igualdade de género e idade numa sociedade patriarcal como Moçambique não foi ainda implementado na totalidade.

Por outro lado, a influência externa da OTM-CS através de diferentes instituições tripartidas tais como o CCT e diante de organizações

governamentais e de emprego, foi significativamente fortalecido em relação a defesa de trabalhadores interessados em questões como salários mínimo, segurança social, política de emprego treinamento vocacional entre outras.

e) Fortalecimento da luta contra o trabalho infantil em Moçambique

Neste tópico, os esforços foram no sentido de desenvolver pesquisas na decisão e características do problema em Moçambique e exigir ao governo de cumprir as normas da OIT sem implementar ações específicas para resolver esta questão.

4) Sustentabilidade do apoio da LO Noruega a OTM-CS

Os apoios da LO a OTM-CS através do financiamento da advocacia, treinamento de negociadores dos sindicatos e membros do CSEs, treinamento e outras actividades da COMUTRA e do CNJT bem como o recrutamento de organizações de novos filiados ao sindicato. Porém, tomando em consideração algumas das metas acordadas nas questões de treinamento, tais como o que devia envolver todos os membros dos CSEs ate 2018 e os resultados anuais dos 500 formandos, está claro que este objectivo particular não é realístico.

De facto, avaliando pelas realizações dos projectos e os seus níveis de desempenho, torna se claro que toda a cooperação internacional da OTM-CS ainda patrocina pelo menos 50% dos seus custos institucionais e no caso da LO pelo menos 50% das suas contribuições anuais também cobre despesas institucionais que não estão relacionadas com as actividades sindicais previstas no projecto.

Mesmo assim, há uma melhoria positiva relacionada com realização de uma grande parte dos itens mencionados, mostram que a cooperação é politicamente sustentável, talvez mais do que financeiramente. Porém, há dificuldades em alcançar a eficácia das actividades previstas nos projectos devido a falta de clareza dos relatórios produzidos pela OTM-CS entre 2010 e 2015. São maioritariamente genéricos na descrição dos resultados alcançados, incluindo os aspectos positivos.

5) Identificação dos aspectos fortes, fraquezas e riscos dos projectos e dos participantes.

a) Aspectos Fortes

- 1) A iniciativa adoptada pelo LO para introdução de conceitos de sustentabilidade e alvos específicos nos projectos com a OTM-CS desde 2010
- 2) OTM-CS alcançou um influencia externa forte em Moçambique através da sua capacidade de advocacia e lobbying.
- 3) A capacidade da OTM-CS e os seus sindicatos em articular aliança com outras organizações sociais;
- 4) A OTM-CS acumulou experiência no treinamento de sindicatos ao longo de muitos anos e os seus assessores e técnicos da escola sindical da Matola são capazes de desenvolver os cursos.
- 5) A cobrança de quotas pela OTM-CS dos sindicatos filiados duplicou no final de 2016 alcançando o objectivo de 10% como foi acordado com LO dois anos adiantados
- 6) A meta de pelo menos 30% dos acordos colectivos nas empresas controladas, também foram alcançados de acordo com a informação da OTM-CS
- 7) As questões de gênero e juventude são parte da agenda da OTM-CS.
- 8).FDI e a inauguração de novos sectores económicos em Moçambique oferecem possibilidades às organizações sindicais em novas áreas economicamente estratégicas;

b) Fraquezas

- 1) Muitos dos objectivos acordados entre LO e a OTM-CS sobre diferentes questões não foram totalmente alcançados.
- 2) Há progresso na obtenção de pelo menos 30% de participação feminina em órgãos sindicais, mas não nos mais ponderosos e politicamente influentes;
- 3) Os resultados mais fracos dos projectos da LO são os de combate ao HIV/SIDA, promoção da Saúde e Segurança no trabalho e eliminação do Trabalho Infantil, pelo menos nas suas piores formas.
- 4) Algumas decisões legislativas, como a criação de Tribunal Laboral, não foram implementados pelo governo, impedindo sindicatos e trabalhadores de fazerem valer os seus direitos através de medidas jurídicas;
- 5) Alguns relatórios produzidos pela OTM-CS são bastante genericos e não suficientemente claros em termos de informação.

c) Riscos

- 1) A LO está a dar apoio a OTM-CS na administração sindicais. Isto envolve certos riscos para a boa relação entre LO e OTM-CS lidando com a autonomia da última;
- 2) A dependência internacional da OTM-CS em cobrir 50% das suas despesas e a possibilidade de reduzir ou eliminar a cooperação estrangeira.
- 3) O mesmo preocupa o subsídio governamental.
- 4) É necessário ter em conta a redução gradual da contribuição da renda dos bens da OTM-CS;
- 5) A recessão económica que afecta Moçambique num período curto e a destruição do que foi recentemente conseguido em termos de benefícios laborais.
- 6) O comportamento antissindical de muitos empregadores Moçambicanos, atraso no pagamento de salários e a violação de direitos laborais.
- 7) A OTM-CS tem assessores altamente qualificados especializados na educação sindical. Apesar dos seus compromissos político em relação ao trabalho sindical, esses assessores poderão cedo ou tarde serem contratados a trabalhar noutros lugares devido a altos salários.

6) Sugestões para futura cooperação entre LO e OTM-CS

Avaliamos e notas que a cooperação entre LO com a OTM-CS deve continuar, particularmente com foco na sua sustentabilidade e é chegada a altura de terminar com a dependência da OTM-CS na cooperação com LOs para despesas que não estão directamente relacionadas com actividades do sindicato. A actual situação está a causar um paradoxo, onde metade da cooperação é gasta no fortalecimento da sustentabilidade OTM-CS e a outra metade em pagamentos contra ela. Este é um desafio que precisa de algum tempo para cumprir sem provocar uma roptura e por isso a adopção de um processo bem sabio. Algum tempo para reduzir o apoio institucional de 50% para 0% deve ser definida.

A marca lógica – propostas, actividades e resultados – deve se manter, mas incluindo um processo cada vez maior de monitoria das despesas financeiras. Isto poderia reforçar a gestão da OTM-CS dos objectivos e resultados e ao mesmo tempo dar maior clareza ao parceiro de cooperação sobre os resultados do acordo assinado.

7) Recomendações para OTM-CS

As recomendações específicas que fazemos ao OTM-CS são as seguintes:

- Propor uma nova quota de receitas do sindicato para a estrutura da OTM-CS composta por 3.5% para a sede nacional, 2.5% para os conselhos provinciais e 94% para os sindicatos nacionais.
- Estabelecer um sistema eletrónico de sócio para manter a OTM-CS atualizada sobre a afiliação ao sindicato e subscrições;
- Procurar afiliação de novos sindicatos às discussões da OTM-CS esta possibilidade com os trabalhadores da indústria extractiva e com aqueles que são independentes (professores, jornalistas e profissionais liberais).
- Promover uma campanha dos sindicatos para aumentar o número de trabalhadores afiliados, particularmente do SINAFP onde o potencial é alto;
- Advocar para a ratificação das convenções 151 e 154 do OIT.
- Insistir nas políticas de fusão sindical
- Promover uma campanha nacional permanente para aumentar o número de acordos colectivos com mobilização e treinamento dos líderes sindicais e membros dos CSEs;
- Concluir a reforma do pessoal o mais rápido possível e pensar nos mecanismos para valorizar os assessores políticos existentes e contractar um assessor para as questões económico e sociais.
- Repensar a possibilidade dos bens imobiliários financiarem a OTM-CS devido a sua depreciação, particularmente o Hotel Kassaunde, porque ele também gasta recursos com salários e está neste momento a enfrentar deficit;
- Criar uma política para combater o trabalho infantil através da definição de lista prioritária de actividades inaceitáveis e criar um Comité para a Erradicação do Trabalho Infantil.

- Treinar o pessoal da OTM-CS na elaboração de relatório, gestão baseada nos resultados (RBM), monitoria, avaliação e aprendizagem (MEL) para melhorar as suas habilidades.
- Organizar um banco de dados sobre as actividades de treinamento com informações sobre o número anual de cursos anuais, temas, número de participantes e divisão do sexo, quando são actividades nacionais e regionais, posições dos participantes, custos de cada um e identificação dos parceiros de cooperação.