

**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**

Equipe de avaliação: Amelia Bazima e Kjeld Jakobsen

2016

Índice

Agradecimentos e Acrónimos	3
Introdução	6
Abordagem metodológica da Avaliação	7
Contexto actual de Moçambique e da OTM-CS.....	7
Mercado laboral, políticas e desafios para os sindicatos.....	9
Conteúdo da Avaliação.....	10
Relevância dos projectos 2010-2014 e 2015-2018	10
Eficiência da implementação do projeto	12
Resultados do projecto.....	14
Participação de mulheres.....	14
Despesas pagas pelas quotas sindicais.....	16
Acordos colectivos.....	16
Comités Sindicais das Empresas	17
Empresas e HIV/SIDA.....	17
Sustentabilidade do apoio da LO-Noruega à OTM-CS.....	18
Impacto externo da OTM-CS.....	22
Governança e estruturas internas.....	23
Gênero e Juventude.....	24
Pontos fortes, pontos fracos e riscos.....	26
Sugestões para LO Noruega.....	30
Conclusão e recomendações para OTM-CS.....	32
Anexos.....	34

Agradecimentos

A equipe de avaliação gostaria de agradecer a Landsorganisasjonen i Norge (LO – Noruega), e ao Sr Godfrey Mtindi por organizar a logística durante a avaliação e o apoio na conclusão do programa de trabalho em Moçambique. Isto permitiu-nos entrevistar e recolher dados sobre a cooperação sindical entre LO-Noruega e a Organização de Trabalhadores de Moçambique – Central Sindical (OTM – CS) ¹. O nosso sincero agradecimento é extensivo ao Secretario Geral, e aos outros lideres da OTM-CS e aos funcionários pela realização das actividades programadas na cidade de Maputo, província de Maputo bem como na província de Gaza.

Acrônimos

AEDOM – Associação de Empregados Domésticos de Moçambique

AEIMO – Associação da Economia Informal de Moçambique

ANAC – Associação Nacional de Camponeses

CCS – Comitê Central de Sindicatos

CCT – Comissão Consultiva do Trabalho

CISL – Confederação Italiana de Sindicatos dos Trabalhadores

CNJT – Comitê Nacional da Juventude Trabalhadora

COMAL – Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral

COMUTRA – Comitê da Mulher Trabalhadora

CONSILMO – Confederação dos Sindicatos Livres de Moçambique

CSE – Conselhos Sindicais de Empresas

CTA – Confederação das Associações Económicas

CUT – Central Única dos Trabalhadores²

DEI – Investimentos Directo Externo

¹ From now on we'll nominate the two organizations respectively as LO and OTM-CS.

² Principal centro de trabalhadores Brasileiro.

ECOSIDA – Associação dos Empresários contra o HIV / SIDA
FRELIMO – Frente de Libertação de Moçambique
GDP – Produto Interno Bruto
HDI – Índice de Desenvolvimento Humano
HIV / AIDS – Vírus da imunodeficiência humana/ Síndrome de imunodeficiência adquirida
ILO – Organização internacional do trabalho
IMF – Fundo Monetário Internacional
INEFP – Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional
INSS – Instituto Nacional de Segurança Social
IPAJ – Instituto de Patrocínio de Assistência Jurídica
LO Norway – Confederação Sindical norueguesa
MDM – Movimento Democrático de Moçambique
NGO – Organização Não-Governamental
OTM – CS – Organização dos Trabalhadores de Moçambique – Central Sindical.
PANAF – Cooperação Pan-Africana³
RENAMO – Resistência Nacional de Moçambique
SATUCC – Conselho de Coordenação de Sindicatos da África Austral
SINAFP – Sindicato Nacional da Função Pública
SINTAF – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Florestas
SINTIA – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria do Açúcar
SINTIAB – Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Alimentação e Bebidas
SINTIC – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria do Cajú
SNED – Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos
ToR – Termos de Referência

³ Composto por muitos sindicatos, principalmente Europeus.

1) Introdução

Os avaliadores que incluíram Amélia dos Anjos Bazima, antigo político Moçambicano e anterior Oficial de Programas do Programa Nacional de Diálogo Social no escritório local da OIT e Kjeld Jakobsen, antigo líder da CUT no Brasil e actualmente um consultor em cooperação e relações internacionais, foram contratados pelo LO para avaliar os seus projectos de cooperação com a OTM-CS realizados desde 2010 até 2014, e as que estão em andamento, 2015-2018.

De acordo com os TdR da avaliação, os avaliadores focalizaram a sua análise no progresso alcançado pela OTM-CS e os sindicatos filiados na constituição de uma organização sindical forte, democrática, eficaz e influente através de programas dos dois projectos financiados pela LO que têm por objectivo aumentar a filiação sindical em geral e particularmente o envolvimento sindical de jovens trabalhadores e mulheres através da sua maior adesão e presença nos órgãos governativos da OTM-CS e dos seus sindicatos.

O outro objectivo para a Cooperação da LO é a consolidação da sustentabilidade financeira da OTM-CS através do aumento das quotas sindicais e a racionalização das suas despesas internas. E por fim, os projectos também tendem a aumentar o número de acordos coletivos e comités sindicais ao nível empresarial, promovendo deste modo encontros regulares da liderança da OTM-CS, fortalecimento do desempenho da OTM-CS no CCT, fortalecer a luta contra o trabalho infantil em Moçambique e aumentar o número de empresas com iniciativas de reduzir o impacto da epidemia do HIV/SIDA.

No relatório de avaliação, uma ênfase especial foi dada a eficiência da cooperação, resultados, sustentabilidade e impacto externo. Através da identificação de aspectos fortes, fracos e riscos dos projectos e os seus parceiros, foram apresentadas algumas recomendações para o seguimento da cooperação para alcançar os resultados esperados até 2018.

2) Abordagem metodológica da avaliação

A metodologia da avaliação iniciou com o estudo e revisão de dados secundários enviados à equipe de avaliação pela OTM-CS e LO durante os períodos mencionados, os relatórios políticos e financeiros apresentados pela OTM-CS, comentários da LO sobre os mesmos e os relatórios da auditoria apresentados anualmente pela empresa BDO Binder & CO, Mozambique. A principal base de dados que foi usada para a comparação para a avaliação foi o acordo assinado entre a OTM-CS e LO em 2015⁴ que definiu os objectivos e os seus indicadores e os números foram recolhidos dos relatórios da auditoria para confirmar as realizações ou não.

Com base nas informações divulgadas nestes documentos e os TdR⁵, foi criado um questionário básico para uma serie de entrevistas com a liderança da OTM-CS e o pessoal desta instituição bem como os representantes da COMUTRA, do CNJT e alguns sindicatos afiliados⁶. A equipe de avaliação também entrevistou alguns funcionários de órgãos governamentais Moçambicanos, de outros parceiros de cooperação internacional da OTM-CS e da BDO, a empresa de auditoria. Realizou-se uma visita a um dos conselhos provinciais da OTM-CS da cidade de Xai-Xai na província de Gaza.

Finalmente, no dia 11 de Novembro a fase de entrevista foi realizada e o feedback foi dado a alguns membros do Secretariado Executivo e os funcionários da OTM-CS para apresentar as nossas primeiras constatações e escutar as suas opiniões sobre elas.

3) O Actual Contexto de Moçambique e da OTM-CS

Moçambique sofreu cinco séculos de dominação colonial portuguesa, dez anos e luta armada para a Independência nacional (1964-1975), catástrofes naturais perenes e Guerra civil que durou 16 anos (1976-1992) como parte da disputa ideológica da Guerra Fria, que destruiu o tecido económico, social e cultural de Moçambique. O País ocupa a 178ª posição do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de um total de 193 países. A população foi estimada em 28 milhões de habitantes em 2016 onde a esperança de vida ao nascimento é de

⁴ Anexo 2

⁵ Anexo 1

⁶ Anexo 3, lista de entrevistados

53.1 anos, a taxa de analfabetismo é de 41,2%, e 11,5% da população com idade compreendida entre 15-49 são HIV positivo. Moçambique experimentou malária grave e doença é responsável por 29% das mortes no país.

Depois da independência em 1975, o país adoptou uma política de orientação socialista. Esta foi abandonada em 1978, quando negociou a sua dívida externa com o FMI e o Banco Mundial, em troca da adaptação de um programa de Reajuste Estrutural e de reformas económicas neoliberais com sério impacto social apesar da melhoria do crescimento da economia Moçambicana.

Entre 2004 e 2014 o PIB de Moçambique cresceu em 7-8% por ano, uma taxa que foi prevista a cair em 2016 de 3-4%, enquanto a taxa de inflação, que foi estável em um dígito até 2015, aumentou tremendamente no fim de 2016, parcialmente por causa da desvalorização em 100% da moeda local (metical). A dependência das importações de muitos bens essenciais significou um aumento no custo de vida uma vez que os produtos de consumo e uso diários tornaram se muito mais caros. A taxa de câmbio em Moçambique a mais liberalizada em Africa e, em Novembro de 2016, um dólar americano era trocado por cerca de 70 Meticais.

O outro desafio para a economia é a existência de uma "dívida oculta" de aproximadamente 1.4 biliões de Dólares Americanos, equivalente a aproximadamente 10% do PIB do país⁷. Informações sobre estas dívidas foram reveladas em 2016. Os seus encargos financeiros, acrescentadas às anteriores obrigações de dívida e a redução do IDE desde 2015 vão criar uma mancha na área fiscal do país e pode reduzir as expectativas para um crescimento económico nos próximos anos.

Os reduzidos IDEs, foram nos últimos anos direccionados para os sectores alimentar, mineração e energia, principalmente a exploração do gás natural. Assim, IDE e a Cooperação Internacional para o Desenvolvimento vai continuar a representar vectores importantes para a economia de Moçambique e representam importantes áreas para actividades sindicais pelo estabelecimento de alguns nichos qualificados no mercado laboral. Porém, como foi mostrado anteriormente através do IDH, Moçambique é um dos países mais pobres do mundo, o que também é confirmado pelo PIB per Capita de apenas USD

⁷ <http://www.worldbank.org/pt/country/mozambique/overview>

509.00, como foi previsto em 2016, apesar de longo período de crescimento económico.

O Mercado de trabalho, políticas e desafios para os Sindicatos

A outra falha que reforça a percentagem da pobreza no país é a configuração do Mercado de trabalho onde 80% da força de trabalho está na agricultura e principalmente na agricultura de subsistência. Apesar da importância do IDE na actividade económica, acrescenta baixo valor económico e o emprego formal, contribuição para o alto trabalho informal em Moçambique. Indústria e serviços respondem pelos restantes 20% da força de trabalho. De acordo com o Ministério da Indústria e Comércio, 78% das empresas no país em todos os sectores são pequenas e médias e no sector industrial representam 97.4% das lojas, que também contribuem para a informalidade.

Este último sector emprega 67% dos trabalhadores industriais e para além disso a taxa oficial de desemprego é de 23% em média e até 60% entre a população jovem. É difícil medir com precisão a taxa de desemprego num mercado de trabalho desestruturado como este. Com este fundo, trabalhadores e os seus sindicatos enfrentam desafios que incluem constante violação dos direitos laborais e sindicais; fecho de muitas empresas e demissões massivas de trabalhadores; muitos trabalhadores de diferentes sectores ganham salários mínimos, insuficientes para cobrirem os elevados custos de vida; contratos de trabalho precários, particularmente o abuso de contratos de curta duração para trabalhos permanente e, finalmente, atraso no processo de legalização do SINAFP o seu direito de se organizar livremente.

A OTM-CS é o maior sindicato central em Moçambique com 16 sindicatos filiados e uma associação, AEIMO. Existe outro centro, CONSILMO com três sindicatos filiados e também existem dois sindicatos independentes, o dos professores e jornalistas. O objectivo da OTM-CS é de promover justiça social tais como a luta pelos direitos e interesses dos trabalhadores bem como para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e as suas famílias no quadro de uma agenda decente proposta pela OIT. Porém, tal como iremos discutir mais adiante no relatório, a densidade do sindicato em Moçambique é muito baixa.

No passado a OTM-CS estava fortemente lidada ao governo da FRELIMO, mas agora representa uma posição mais autónoma e independente. Ao contrário do que o estado anterior pode sugerir, apenas alguns quadros sindicais foram absorvidos pelo Estado. Agora existe um membro do comité executivo da OTM-CS, Francisco Mzoio, que é presidente do Órgão Governativo do INSS, e desempenhou um papel fundamental na modernização da instituição e na erradicação da corrupção.

. As primeiras eleições legislativas e presidenciais com participação multipartidária foram realizadas em 1994. O quarto Presidente da República eleito em 2014 é Felipe Nyusi. A FRELIMO venceu as eleições com 57% dos votos nestas últimas eleições. Em segundo lugar ficou a RENAMO⁸ com 36.6% dos votos, o MDM teve 6.3% e os três partidos têm representação no parlamento. A RENAMO como o principal partido da oposição ameaçou em reiniciar a guerra para pressionar o governo a concessões que poderiam acrescentar um peso adicional aos problemas social e económico já existente.

4) Conteúdo de avaliação

4.1. Relevância dos projetos 2010 – 2014 e 2015-2018.

A cooperação do sindicato LO com a OTM-CS iniciou em 1988, e durou 28 anos. Durante este período tornou-se o apoio externo mais forte para os grandes sindicatos Moçambicanos e os seus afiliados, não apenas financiando actividades previstas nos projectos de cooperação mas também outras despesas institucionais não relacionadas com eles, como será notado mais adiante no relatório. Porém, em 2010 e outra vez em 2015 um foco mais evidente foi acordado para reforçar a sustentabilidade financeira e política da OTM-CS e a cooperação Norueguesa aumentou a sua relevância ao apoiar actividades sob as cinco principais diretrizes:

1. Aumentar a filiação sindical em geral e particularmente no envolvimento sindical de jovens trabalhadores e mulheres através do recrutamento de filiados e reforço das suas presenças nos órgãos governamentais da OTM-CS e os seus sindicatos;

⁸ Em 1976 a RENAMO iniciou a Guerra anteriormente mencionada com o apoio da África do Sul

2. A Consolidação da sustentabilidade financeira da OTM-CS através do aumento das quotas do sindicato, racionalização das suas despesas internas e fusão de pequenos sindicatos com os grandes.
3. Aumentar o número de acordos colectivos e comités sindicais ao nível empresarial bem como aumentar o número de empresas com iniciativas voltadas para a epidemia do HIV/SIDA;
4. Promoção de encontros regulares da liderança a OTM-CS e fortalecimento da influência externa da OTM-CS particularmente através do seu desempenho no CCT.
5. Fortificar da luta contra o trabalho infantil em Mozambique;

O apoio da LO é dado através do financiamento da advocacia, treinamento de negociadores sindicais e membros dos comités sindicais de empresas, actividade da COMUTRA e CNJT bem como o recrutamento e organização de novos filiados sindicais. Porém, como veremos mais adiante quando analisarmos os resultados dos projectos e os seus níveis de desempenho, toda a cooperação internacional ainda patrocina pelo menos 50% dos custos institucionais da OTM-CS e no caso da LO, pelo menos 50% das suas contribuições também cobrem despesas institucionais.

4.2. Eficiência da implementação do projeto

Há dificuldades de avaliar a eficiência das actividades previstas nos projectos devido a falta de claridade dos relatórios produzidos pela OTM-CS entre 2010 e 2015. Eles são essencialmente genéricos na descrição dos resultados alcançados, incluindo aspectos positivos. Isto pode ser verificado, por exemplo, no relatório dos resultados de 2015, onde é referenciado que “o crescimento, em termos de membros dos sindicatos nacionais filiados foi de cerca de 80% sem especificar quantos membros estavam lá em 2014 e quantos foram recrutados em 2015.

. É a mesma situação quando reportaram que “a capacitação de 16 treinamentos de sindicatos a diferentes níveis e temas foram promovidos, beneficiando cerca de 390 sindicalistas” sem se referir do conteúdo das capacitações e a composição do público-alvo. Este tipo de relatórios torna

difícil comparar os resultados com os objectivos projectados⁹. Os relatórios apresentam outputs, e este apresenta um grande desafio para captar o impacto em termos de mudança qualitativa e os níveis de resultados.

No entanto, ao avaliar os aspectos financeiros gerais, tornou-se claro que durante os cinco anos do projecto 2010-2014, LO contribuiu com US\$ 836,784.00 para a OTM-CS, o que representa uma média de US\$ 167,357.00 por ano e para o projecto seguinte no período 2015-2018, a contribuição foi de US\$ 251,348.00, o que representa uma média de US\$ 125,674.00 por ano entre 2015 e 2016. Durante este período de sete anos de cooperação LO foi, do ponto de vista financeiro, o principal patrocinador da OTM-CS e providenciou um apoio institucional fundamental para o seu funcionamento.

Os recursos locais – quotas sindicais, subsídios governamentais, receitas de renda das propriedades e lucro do Hotel Kassuende – representam quase metade da renda anual da OTM-CS, não é suficiente para cobrir todas as suas necessidades enquanto as contribuições da LO cobriram uma média de 23% do total das despesas anuais. Como base para a discussão sobre a eficiência financeira dos projectos, os avaliadores usaram dados de 2014 e 2015 extraídos do relatório de auditoria da BDO para primeiro avaliar a relação das despesas com as actividades sindicais versus os recursos remetidos pela LO e outros parceiros de cooperação e, segundo, realizar uma comparação entre os custos de formandos patrocinados pela LO, PANAF e pelo CISL Italiano.

Para estes dois anos, a LO contribuiu com 5.803.849,00 MT em 2014 e 5.427.130,00 MT em 2015, enquanto as despesas com actividades sindicais (seminários, congressos, salários de funcionários que trabalham nos projectos, viagens, transporte, assistência económica, publicidade e comunicação) foram de cerca de 5.493.981,00 MT e 10.798.436,00 Mts, respetivamente, por cada ano. Enquanto a OTM-CS recebeu 13.364.968,00 Mts em 2014 e 18.301.584,00 Mts em 2015 de todos os

⁹ Relatório baseado nos resultados de 2015- Cooperação OTM-CS e LO Noruega

seus parceiros de cooperação¹⁰, incluindo LO, as despesas para as actividades sindicais representaram 41,1% do valor total dos recursos da cooperação internacional recebidos em 2014 e 59,0% em 2015 resultando numa media de 50% ao longo dos dois anos.

Embora a proporção melhorou em 2015, uma parte expressiva dos recursos da cooperação ainda cobrem outras despesas institucionais como salarios de funcionários e dirigentes e outras despesas administrativas dos quais dentro do contexto dos resultados esperados dos dois projectos de construção um sindicalismo forte, efetivo e influente não é suficientemente eficiente.

Em relação aos custos para actividades de treinamento por pessoa para trabalhadores afiliados a OTM-CS, a avaliação verificou e deduziu que CISL realizou seminários regionais por 28 USD por participante, enquanto a OTM-CS realizou seminários por 59USD por participante e seminários regionais por 70 USD por participante, enquanto PANAF realizou seminários que custaram 107 USD por participante, o que mostra que as actividades realizadas pela OTM-CS são financeiramente eficientes em relação a custos e benefícios.¹¹.

5. Resultados do projecto

A avaliação dos resultados foi realizada pela comparação entre os resultados obtidos pelo projecto 2010 – 2014 e os alcançados até então pelo projecto 2015-2018 e os objectivos acordados entre OTM-CS e LO em 2015 em Anexo.

Em paralelo com os indicadores da avaliação, os avaliadores também olharam os factores políticos que mostram até que ponto a influência da OTM-CS cresceu com o apoio da cooperação da LO.

¹⁰ Houve mudanças durante o tempo mas, elas são OIT, SAPU (Africa do Sul), FAN e 3F (Dinamarca), ACILS (EUA) e Centro Americano, CEFOSAP (Portugal), CUT (Brasil) Street Net International, SASK (Finlândia), MFefpv e Comissao Europeia (União Europeia)

¹¹ O cálculo do custo por participante é: custo total (USD/numero de participantes x numero de dias do seminário. No caso da CISL, foi cerca de uma actividade de quatro dias com 45 participantes, onde este ultimo reduziu o custo per capita.

Participação de 80% de mulheres nos sindicatos afiliados e a participação de 30% de mulheres na liderança da OTM-CS à diferentes níveis

De acordo com o relatório da III Sessão da CCS realizada em 2016, existem 253.817 trabalhadores, sendo 197.996 homens e 56.390 mulheres (28%), representadas pela OTM-CS afiliadas a sindicatos e a sua filiação é composta por 146.411 trabalhadores (58%). Deste, 21% são mulheres totalizando 30.746 membros¹².

Para atingir a meta de 80% de participação feminina nos sindicatos, significa que de um total de 45.112 mulheres filiadas há necessidade de recrutar 14.403 novos membros femininos até 2018. Alguns relatórios da OTM-CS apresentam dados do crescimento do recrutamento do sindicato de 3% para 5% anualmente, mais informações serão dadas sobre isso neste relatório, porém, dos resultados alcançados até então percebe-se que de forma realista, será difícil para os sindicatos alcançarem este objectivo durante o tempo proposto.

Porém, há espaço para o recrutamento de grande número de sindicalistas femininos porque a participação efectiva de mulheres no mercado de trabalho Moçambicano é de 61%, incluindo o sector informal, e a participação masculina é de 78%¹³.

Por outro lado, o objectivo de ter 30% de participação feminina nos órgãos de liderança da OTM-CS está estável desde o VI Congresso realizado em 2012. O principal órgão depois do Congresso Nacional é o CCS composto por 67 membros e 22 dos quais (33%) são mulheres. O seu Comité Executivo é composto por 22 membros mas a participação feminina é de 5 membros (25%). Existe uma mulher entre os 3 membros do Conselho Fiscal (33%), quatro mulheres dos 10 Secretários Executivos Provinciais (40%), duas mulheres entre os 6 membros do CCT (33%) mas apenas 3 Secretários Gerais dos 16

¹² Os trabalhadores representados pelos sindicatos em Moçambique são de três níveis: aqueles apenas representados e cobertos pelo acordo colectivo, aqueles afiliados aos sindicatos e aqueles que estão para além da filiação também pagam regularmente as suas quotas sindicais.

¹³ Relatório do Banco Mundial sobre Moçambique, 2010.

sindicatos filiados a OTM-CS são mulheres (19%) bem como existe apenas uma mulher entre os 4 membros do Secretariado Executivo da OTM-CS (25%).

Entre os órgãos com menos de 30% de participação feminina parece mais viável mudar a situação do Comité Executivo do CCS para aumentar o número de membros femininos dos cinco para pelo menos sete membros e deste modo alcançar 32%. Parece mais difícil mudar a situação do Secretariado Executivo de quatro membros, entre eles uma mulher, mesmo com a necessidade de mais um membro feminino para alcançar os 50%, por causa de razões políticas e culturais. Nos sindicatos já existentes, para alcançar 30% de participação seria necessário pelo menos mais duas mulheres eleitas para liderá-las, mas isto depende mais dos sindicatos do que da OTM-CS.

. Até então, um passo importante seria a COMUTRA reforçar a campanha para o empoderamento da mulher como uma das suas iniciativas prioritárias rumo ao VII Congresso Nacional a ter lugar em 2018.

Pelo menos 10% das despesas são patrocinadas pelas quotas do sindicato

Este é um objectivo alcançável se tomarmos em consideração a avaliação da relação existente entre as quotas do sindicato e as despesas da OTM-CS, como vêm mostradas na figura abaixo:

Tabela 1. Quotas do Sindicato que cobrem as despesas anuais das OTMs

Ano	2012	2013	2014	2015
Despesas (Mt)	27.630.015,00	25.127.019,00	24.030.884,00	25.992.690,00
Quotas (Mt)	840.992,00	876.168,00	1.124.847,00	1.896.512,00
Relação (%)	3,04	3,5	4,7	7,3

Fonte: BDO Binder & Co Mozambique reports.

Naquela figura havia um crescimento médio das quotas do sindicato pagas a OTM-CS de cerca de 35% por ano, e se isto for mantido, vai permitir o alcance

dos objectivos concordados e a média do crescimento anual da relação percentual entre as quotas e as despesas entre 2012 e 2015 que foi de 1.4% num ano, isto projecta um resultado acima de 10% já em 2017.

Pelo menos 30% das empresas com acordos colectivos

Sobre este aspecto existe uma contradição de informações porque de acordo com o relatório do CCS de 2015 e reafirmado aos avaliadores pelo Secretário-geral da OTM-CS, Alexandre Munguambe, existe 5.440 acordos colectivos dentro de um universo de 15.234 empresas onde os sindicatos filiados estão envolvidos nas chamadas “empresas controladas”, que representariam cerca de 32% delas. No anexo de 2015, o número mencionado é de 17% entre 11.787 acordos.

O valor de 32% foi reafirmado pelos funcionários da OTM-CS ao fazerem comentários sobre o esboço do relatório dos avaliadores o que significa que as metas concordadas com o LO em 2015 foram alcançadas em 2016.

Pelo menos 20% das empresas controladas com o Comité Sindical das Empresas (CSE):

A negociação colectiva é a principal actividade dos sindicatos em qualquer país do mundo e é aqui onde muitos centros sindicais, como OTM-CS, tiveram baixo incidência, porque normalmente é o sindicato que tem o monopólio de negociar contratos com as empresas.

Por isso os CSEs desempenham um papel estratégico em Moçambique porque eles são os representantes do trabalho e estão legalizados. Eles poderiam pelo menos dar um importante puxão para o recrutamento de novos membros do sindicato, para o fortalecimento da negociação colectiva e para o envolvimento da empresa para lidar com a epidemia do HIV/SIDA.

Porém, de acordo com os dados da OTM-CS, existem apenas 1565 deles que significa cerca de 10% das empresas controladas têm CSEs. Para alcançar 20% das empresas controladas até 2018 significa duplicar a presença dessas organizações em dois anos o que não é realístico.

Ter 4 a 6 membros em cada comité dá uma audiência significativa para o treinamento estratégico do sindicato neste momento com mais de 6.000 activistas. O acordo entre a LO e OTM-CS também prevê o treinamento de 80% dos membros dos CSEs até 2018 o que significa 2400 formandos por ano. Enquanto a OTM-CS reportou ter conseguido diferentes programas de capacitação para um máximo de 448 pessoas em 2015, está claro que este objectivo também não é realístico.

Pelo menos 20% das empresas tem políticas para lidar com HIV/SIDA

HIV/SIDA é uma epidemia que já afectou cerca de 1.8 milhões de Moçambicanos, equivalente a 11.5% dos habitantes do país. Uma estimativa de 90% das infeções vem de relações heterossexuais. Um número estimado de 120.000 novas infeções ocorre anualmente. O Ministério de Trabalho, Emprego e Segurança Social promoveu a política de prevenção, não-discriminação, tratamento igual, confidencialidade e qualidade de cuidados médicos a serem aplicados em cada e em todas as empresas em Moçambique.

A OTM-CS apoia esta política e providenciou treinamento dos seus membros com o apoio da cooperação internacional, tais como em 2012, quando 63 educadores realizaram 43 sessões de treinamento que envolveram 1067 mulheres e 465 homens trabalhadores. Algumas empresas também tiveram parte também através das suas próprias iniciativas ou através da ECOSIDA, que junta hoje 81 empresas, incluindo alguns multinacionais com que a OTM-CS coopera na resposta a epidemia.

De acordo com o relatório da CCS 2015, haviam 686 empresas envolvidas em políticas de combate ao HIV/SIDA e 414 delas estavam efetivamente a assistir pessoas HIV positivo. Entre os sindicatos, 11 tiveram políticas activas diante da epidemia. O acordo entre LO e OTM-CS sobre a cooperação em HIV/SIDA implica a criação de políticas de prevenção em 20% das empresas controladas que representam cerca de 2400 novas infeções até 2018. Parece ser um grande número que apenas será viável se o governo e empresas cooperarem.

No entanto, a OTM-CS poderia tentar envolver os cinco sindicatos em falta na campanha.

6. Sustentabilidade do apoio da LO Noruega à OTM-CS

Em Moçambique, um país que ainda enfrenta muitas dificuldades, o objectivo da LO é de contribuir para tornar a OTM-CS num sindicato forte, financeiramente viável, influente e independente. Um dos elementos chaves para garantir a sustentabilidade deste objectivo é a criação de uma base representativa e voluntária de trabalhadores para contribuir financeiramente para a manutenção dos seus sindicatos para defenderem os seus direitos e interesses imediatos como grupos profissionais, bem como a estrutura dos seus sindicatos nacionais para defender os seus direitos e interesses como uma classe.

No nosso ponto de vista a OTM-CS está a tornar-se politicamente sustentável, mas está ainda longe de se tornar financeiramente autossuficiente sem o actual apoio externo, apesar de alcançar os objectivos de aumentar a recolha das quotas como tem vindo a fazer. E depois de 28 anos da cooperação da LO Noruega, a OTM-CS ainda precisa de aplicar 50% dos recursos da cooperação para apoio institucional, a cooperação por si mesma tem falta da sustentabilidade. Apesar das correções introduzidas desde 2010 contribuíram para a melhoria, mais reajustes são necessários como iremos apresentar nas recomendações.

Os sindicatos são a estrutura vertical do sindicato e são responsáveis para o estabelecimento das CSEs, recrutamento de novos membros, organização de campanhas contra HIV/SIDA no local de trabalho, reportar sobre trabalho infantil e realizar negociações colectivas. A estrutura horizontal, que significa a sede da OTM-CS, os seus conselhos provinciais e as suas delegações distritais são responsáveis por representar todos os trabalhadores diante do governo nas três esferas e as suas instâncias tais como CCT, INSS e Ministérios, negociarem salários mínimos, representarem trabalhadores diante da CTA e outras entidades de negócios, organizar campanhas nacionais

sindicais, organizar programas de capacitação e dar apoio ao COMUTRA e CNTJ.

Actualmente os sindicatos filiados contribuem com 3.5% das suas receitas a OTM-CS e redistribuem os restantes 96.5% internamente para usarem nas suas próprias organizações. A OTM-CS, por outro lado, transfere 60% das quotas coletadas aos conselhos provinciais que também recebem as rendas dos bens locais pertencentes a OTM-CS. Considerando o papel dos sindicatos nacionais e os custos envolvidos, outro modelo de partilha das quotas coletadas pelos sindicatos podem ser necessárias e iremos recomendar mais tarde neste relatório.

O relatório da III Sessão do CCS informa o número de trabalhadores representados pelos sindicatos e quantos estão filiados aos sindicatos. Porém, os trabalhadores filiados que pagam as suas quotas regularmente aos sindicatos perfazem apenas 50%. De acordo com o relatório de auditoria da BDO apenas apenas menciona 83.140 membros declararam o pagamento das quotas em 2015.

A contribuição mínima dos sindicatos filiados seria o pagamento em nome de 2,500 membros que em 2013 significou 30.000,00 Mts; 37.500,00 Mts em 2014 e 60.000,00 Mts em 2015 melhorando deste modo a recolha de quotas da OTM-CS como podem ver na Tabela 1 do relatório de avaliação.

Porém, a Tabela 5 – “ Mapa Comparativo da Cobrança de Quotas entre 2013 e 2015” do relatório apresentado pelo Departamento Financeiro da OTM-CS para subsidiar a visita dos avaliadores, mostra que metade dos sindicatos filiados em 2013 declararam ter os números mínimo de filiados de cerca de 2,500 e seis deles mantiveram este número em 2014 e 2015. Nesta tabela, havia um crescimento de 74.162 membros contribuintes em 2013 para 81.536 em 2014 (9.94%). Em 2015 panes um sindicato, SINTIAB, mudou a sua filiação de 4.000 em 2014 para 4.776 em 2015. Todos os outros mantiveram os mesmos números como em 2014. Deste modo, o crescimento no número de trabalhadores não sindicalizados em 2015 foi de apenas 0.91%. estes números

representam um aumento na média anual em 3.6% do número de membros sindicalistas e contribuintes para o período 2013 para 2015.

Porém, há uma explicação para esta situação recebida através dos comentários da OTM-CS sobre o esboço do relatório da avaliação que a manutenção dos membros que pagam foi a forma de garantir que todos os sindicatos pelo menos iriam pagar uma contribuição mínima.

Deste modo, as informações contidas no relatório anual da OTM-CS que falam de um crescimento de 6% da adesão sindical em 2011 quando comparado com 2010 e de 6% em 2012 quando comparado com 2011 pode apenas ser tratado como estimativas, porque eles contradizem com os últimos e não esclarecem o ponto de partida dos indicadores e o número de novos trabalhadores sindicalizados. Ao mesmo tempo a contribuição financeira também deve crescer proporcionalmente a estes números e como foi mostrado anteriormente, o que não é o caso.

De qualquer forma, o crescimento de 10% na adesão sindical foi apenas alcançada em 2014 quando comparada com 2013 através do crescimento dos membros que pagam quotas. Isto mostra ser uma meta difícil de alcançar, especialmente até ter um sistema de informação fiável e ágil com os sindicatos sobre o número de empresas controladas e os seus trabalhadores bem como o número de sindicatos filiados e membros que pagam as quotas.

A conclusão da implementação de um sistema de controlo mais efetivo sobre os dados organizacionais do sindicato, como foi informado, vai acontecer em 2017. Da mesma forma, a formação de 34 funcionários da OTM-CS para lidarem com questões administrativas e financeiras foi planificado para Dezembro de 2016.

Para tornar a OTM - CS financeiramente sustentável, será necessário reforçar e aumentar o número de membros que pagam quotas em termos reais. Porém, independentemente das metas acordadas entre LO e a OTM-CS, não existe uma clara menção da estratégia a ser aplicada para alcançá-las.

A situação dos recursos humanos melhorou significativamente como resultado de decisões congressistas da OTM-CS de adaptar os seus funcionários à sua realidade económica e a vontade da LO de realocar parte dos seus recursos de cooperação para compensar os trabalhadores despedidos. De acordo com os dados submetidos aos avaliadores pelo Departamento Administrativo e Financeiro da OTM-CS, o quadro total de recursos humanos para o ano de 2016 vai terminar com 25 membros eleitos e 56 de funcionários, perfazendo um total de 81 pessoas, 32% mulheres e 68% homens, pagos pela OTM-CS. A distribuição dos recursos humanos entre o escritório central da OTM-CS e as províncias é a proporção de 21 membros e 6 funcionários eleitos no escritório central e 35 funcionários e 18 funcionários eleitos distribuídos nas 10 províncias.

A intenção é continuar em 2017 com o Programa de Reforma do Pessoal, mas o ideal seria completá-lo o mais rápido possível, visto que a insegurança sobre quem vai continuar e quem será despedido cria instabilidade no local de trabalho. Visto que a reforma implica despesas de indemnização, ainda não é possível identificar o impacto real que teve nas contas da OTM-CS.

Conforme reconhecido por várias declarações da OTM-CS, também é necessário continuar a racionalizar os recursos através da fusão de sindicatos em ramos que são mais relacionados uns aos outros, tais como os diferentes sindicatos agrícolas e aqueles em funcionamento. Isto mostra a possibilidade de reduzir os actuais 16 sindicatos em 14 num curto período de tempo. Não tivemos muitos comentários sobre este assunto durante as entrevistas, mas apenas no encontro com o presidente da SINTAF, Andre Manjate. Ele disse que eles vão discutir a fusão entre os seu sindicato, SINTIC e a SINTIA nos seus respectivos congressos a ter lugar em 2017. No entanto, ele também disse que o maior problema é sempre político porque todos os participantes estão preocupados em manter o prestígio do seu sindicato e a sua influência política.

Outra possibilidade é a fusão do SIGNED com o AEDOM que não contribuirá para a redução do número de sindicatos, mas para o fortalecimento da organização de trabalhadores domésticos.

Algumas empresas maiores, inauguradas recentemente no país em sectores como a construção, minas e transportes, normalmente têm os seus trabalhadores representados pelos sindicatos filiados ao CONOSILM, embora alguns trabalhadores procuraram a OTM-CS para representa-los e outros criaram sindicatos independentes tais como sindicatos dos trabalhadores da indústria extrativos de Tebe. Para entrar nestes sectores económicos será estratégico para o crescimento da OTM-CS bem como a aceitação de filiados no Sindicato Nacional de Trabalhadores livres e Solidários de Moçambique um tipo de uma organização de trabalhadores autónomos.

e) Impacto Externo da OTM-CS e a sua habilidade de representar trabalhadores nas instituições como CCT. O projecto melhorou o desempenho da OTM-CS para aumentar a “voz” dos trabalhadores?

A capacidade da OTM - CS representar os trabalhadores em diferentes instituições governamentais e privados melhorou bastante. Há muitos resultados concretos que não aparecem ou não são claramente reflectidos no seu relatório enviado a Lo sobre as negociações anais em relação ao salario mínimo, legislação laboral, formação vocacional e a presunção da responsabilidade institucional. Os resultados incluem o seguinte:

- Embora baixo, de acordo com os padrões internacionais, salarés mínimos em Moçambique tem aumentando como resposta a inflação devido a influência da OTM-CS e os seus sindicatos.
- As propostas e recomendações da OTM-CS para a Política Nacional de Emprego foram incorporados em Outubro de 2018.
- A OTM-CS imitiu propostas para a Reforma da Educação Vocacional.
- A OTM-CS indicou alguns membros para a Autoridade Nacional de Educação Profissional.
- A OTM-CS foi o autor de 80% das propostas aprovadas no Estatuto Orgânico do INSS.
- A OTM - CS apresentou propostas para a regulamentação das leis laborais concluídas em 2015, para a regulamentação de Leis sobre HIV/SIDA, para a Revisão do Estatuto Orgânico da CCT, para a regulamentação da organização d sindicato de trabalhadores públicos (Lei que foi aprovada em 2014) e para a criação da COMAL.

- A OTM-CS assinou um Memorando de Entendimento com a IPAJ para assistir trabalhadores com conflitos laborais, advogou para a melhoria da legislação laboral, incluindo a ratificação das Convenções da OIT, teve participação activa no treinamento sobre a agenda da CCT e em debates e resoluções, colaborou na criação da AEDOM e a sua inserção no Sistema de Segurança Social e apoiou a organização de trabalhadores informais, expansão da AIEMO, a sua inserção no INS, acesso aos serviços bancários e regularização das suas actividades com os municípios.
- Alguns funcionários da OTM - CS foram nomeados para cargos de presidente e membros do Conselho de Administração do INSS.

Estas iniciativas e resultados são consequências positivas da evolução política da OTM-CS do que as suas transformações estruturais, mas também contribuem pra demonstrarem a relevância da cooperação internacional do sindicato durante todos estes anos.

f) A governação de estruturas internas da OTM-CS.

Esta é outra questão onde a instabilidade financeira desempenha um papel substancial. Para garantir discussões democráticas, comunicação e participação de toda a liderança, encontros e eventos colectivos precisam de acontecer regularmente. Num país com características moçambicanas tais como distancias, diferentes línguas, falhas nos meios de comunicação, entre outros obstáculos, contactos pessoais são fundamentais. Porem, algumas vezes encontros importantes da OTM-CS não tiveram lugar ou foram adiados devido a falta de recursos.

Por isso, meios de comunicação alternativa eficaz e eficiente nas TIC como teleconferências e uso do skype devem ser consideradas se a tecnologia moçambicana permitir.

Mesmo assim, no congresso nacional da OTM-CS de 2012, foram introduzidas algumas mudanças para torná-la mais democrática, tais como limitar os mandatos dos lideres para dois mandatos de cinco anos, sendo o Secretario Geral eleito no Congresso ao invés de ser no Conselho Central dos Sindicatos, que indubitavelmente dá lhe maior representatividade. Neste Congresso, sete

teses diferentes foram apresentados nos seus objectivos centrais que proporcionou um debate plural.

Além disso, de acordo com o Secretario Geral, Alexandre Munguambe, alguns órgãos governamentais foram racionalizados como o Presidiu da OTM-CS que foi eliminado e substituído pelo Presidente, bem como o tamanho do Comité Executivo reduziu de cinco para quatro membros. O Secretariado do Conselho Central dos Sindicatos foi reduzido de quatro para três membros, os Secretariados das Secções Provinciais reduziu de três para dois membros e os Auditores foram eliminados nas províncias, permanecendo apenas um ao nível nacional.

Os encontros do comité executivo da OTM-CS aconteceram regularmente todos os anos e em 2012 o VI Congresso Nacional teve lugar e o VII Congresso já foi planificado para 2018. O relatório de 2015 registou que a II Sessão do CCS não aconteceu naquele ano por causa da falta de recursos, mas aconteceu em Abril de 2016. COMUTRA realizou encontro anual com o apoio da cooperação internacional e a CNTJ também teve os seus encontros, mas não com regularidade.

Também apreciamos a decisão estatual de que a ocupação de posições de partidos políticos ou trabalhos políticos não são compatíveis com as posições sindicais que contribuem para uma grande independência da OTM-CS.

g) Género e Juventude. Como é que estes foram contemplados para melhorar a participação das mulheres e jovens nas estruturas da OTM-CS? Existem algumas barreiras para isso acontecer? Como ultrapassá-las?

Claramente, existem algumas barreiras contra uma participação efectiva de mulheres e jovens nas actividades sindicais em Moçambique como é normal em muitos países. Este problema está ligado a princípios patriarcais que normalmente são mais fortes em países em vias de desenvolvimento. A única forma de enfrentar tais barreiras é agir politicamente e estabelecer metas na luta pela igualdade, como foi proposto nos projectos da LO.

A OTM-CS tem duas estruturas que enquadram e organizam a participação de mulheres e jovens trabalhadores, COMUTRA e CNJT. Os dois comités estão estruturados e tem planos de trabalho embora não foi possível avaliar o nível de autonomia que têm em relação ao Secretariado Executivo da OTM-CS. A Comissão Coordenadora da COMUTRA se reúne uma vez por ano. Os seus líderes são permanentemente bem como os coordenadores da CNJT são convidados a participarem nas sessões dos Comitês Executivos da OTM-CS. Porém, durante a entrevista um representante da CNJT disse que eles não têm recursos suficientes para convocarem um encontro geral nacional com participantes de todos os órgãos provinciais da OTM-CS.

Um equilíbrio de género adequado na OTM-CS e seus sindicatos não foi ainda alcançado mas neste momento há muitas e melhores mudanças para progredirem. Infelizmente, mas é menos quando se trata de jovens, visto que é sempre um grupo de renovador que enfrenta uma alta situação de desemprego de cerca de 60% em Moçambique. Uma política de género foi aprovada no congresso de 2012 bem como um roteiro que levará ao estabelecimento de comités de mulheres trabalhadoras. No entanto não foi possível verificar até que ponto este objectivo foi alcançado.

De acordo como relatório da III Sessão do CCS, COMUTRA organizou quatro programas de capacitação em 2015 com 138 participantes acima da eventual participação feminina em outros programas naquele ano. Como nos disseram, são necessários mais programas de capacitação tais como capacidade de liderança, políticas sindicais, negociações colectivas e questões de mulheres trabalhadora, entre outros. COMUTRA também apresenta o empoderamento das mulheres na OTM-CS e nos órgãos de governação dos sindicatos através de uma presença mais efectiva.

COMUTRA é o fundador do Fórum da União das Mulheres e está aliado ao “Fórum Mulher”, outra organização da sociedade civil Moçambicana e também tem um lugar no órgão executivo da SATUCCS.

O CNJT foi criado como uma plataforma para a promoção de jovens trabalhadores no quando sindical. Porém, ainda continua um órgão frágil devido a dificuldades ligadas a sua fraca capacidade para organização interna. Muitos jovens, particularmente com altos níveis de educação estão com medo de se juntarem a ele.

O CNJT participa nas sessões de tomada de decisão dos sindicatos nacionais. Como parte da formulação da Política de Emprego e Formação Vocacional do governo, o CNJT emitiu e fez lobies para a proposta de reduzir o tempo de experiencia profissional antes de ter o primeiro emprego. Mas ainda não estabeleceu parcerias eficazes, apesar de ter já iniciado os contactos com o Parlamento Juvenil Internacional, o Comité Juvenil Ganes e o Gabinete Parlamentar da Juventude de Moçambique.

5) Avaliações e recomendações Específicas.

a) Identificação de pontos fortes, fracos e riscos dos projetos e participantes.

Os projectos da LO com OTM-CS estão essencialmente relacionados com a sustentabilidade, autonomia, capacidade e eficácia organizacional, democracia interna e influência externa da OTM-CS. As medidas concretas previstas para o alcance de objectivos específicos tais como sindicalização, quotas colectivas, aumento de acordos coletivos e comités sindicais, igualdade de género, inclusão juvenil, combate a epidemia do HIV/SIDA e trabalho infantil são baseados em instrumentos como pesquisas, treinamento organizacional e advocacia.

A seguir este relatório aponta os principais pontos fortes, fraquezas e riscos identificados na avaliação dos projectos e sobre como foram desenvolvidos até então pela OTM-CS e os seus sindicatos filiados.

a.1) Pontos fortes

1) Certamente um ponto forte foi a iniciativa adoptada pelo LO ao introduzir o conceito de sustentabilidade e metas específicas nos projectos com OTM-CS,

pelo menos desde 2010 e esperamos que isto permanecera como a principal política em relação a cooperação do seu sindicato em Moçambique.

2) A OTM-CS alcançou uma forte influencia externa em Moçambique através das suas capacidades de advocacia e lobbying.

3) A capacidade da OTM-CS e os seus sindicatos para articular alianças sociais como a já existente entre sindicatos dos trabalhadores da agricultura (SINTIA, SINTAF e SINTIC) e a ANAC (Associação Nacional de Camponeses).

4) A OTM-CS acumulou experiência no treinamento de sindicatos ao longo de muitos anos e os seus assessores são capazes de desenvolver os cursos bem como a escola sindical da Matola.

5) A recolha da quotas pela OTM-CS dos seus sindicatos afiliados duplicaram no final de 2016 atingiram com dois anos de antecedência os objectivos de 10% como foi concordado com a LO. Porém, para a ATM-CS se tornar autónoma e financeiramente sustentável, idealmente o novo objectivo deve ser de multiplicar por cinco a recolha.

6) O objectivo concordado de pelo menos 30% dos acordos colectivos nas empresas controladas também foi alcançado de acordo com a informação da OTM-CS.

7) Questões de género e da juventude são parte da agenda da OTM-CS.

8) DEI e a inauguração de novos sectores económicos em Moçambique tais como mineração e exploração de gás natural oferece possibilidade para organizações sindicais em áreas económicas estratégicas.

a.2) s Pontos fracos

1) A maioria dos objectivos concordados entre LO e OTM-CS sobre diferentes questões não foram alcançados na totalidade. Alguns deles tais como a duplicação do número de comités sindicais de empresas em tres anos e treinar 80% dos seus membros não são realísticos. Porém, o principal problema em relação a estes e outros compromissos, como o recrutamento de 10% de novos membros sindicais por ano e a afiliação de 80% de mulheres trabalhadoras nas empresas controladas é a existência de uma estratégia apropriada e coordenados concordados com os sindicatos.

2) Há progresso na obtenção de altas taxas de participação feminina em diferentes órgãos sindicais. Porém, é importante notar que as principais

dificuldades se encontram naqueles muito poderosos e politicamente influencial como o Comité Executivo da CCS, o Secretariado Executivo da OTM-CS e os assentos dos Secretários Gerais dos Sindicatos.

3) Os resultados mais fracos dos projectos da LO são os programas de combate ao HIV/SIDA, promoção de Saúde e Segurança no Trabalho e eliminação do Trabalho Infantil, pelo menos nas suas piores formas¹⁴. Estas questões requerem políticas e cooperação entre diferentes parceiros sociais. Existem políticas governamentais de combater o HIV/SIDA e mesmo algumas cooperação entre sindicatos, empregadores, ONGs e o governo mas eles são insuficientes perante a epidemia e o numero de empresas com políticas para enfrentar a doença está longe de atingir as metas concordadas. Para defender a vida contra os riscos de mundo laboral e erradicar o trabalho infantil, reportagem de políticas estão limitadas a menção de algumas estatísticas e a aplicação para a implementação das Convenções da OIT.

4) Algumas decisões legislativas como a criação de Tribunal Laboral, não foram implementadas pelo governo, impedindo sindicatos e trabalhadores de terem os seus direitos aplicados através de medidas jurídicas.

5) Alguns relatórios elaborados pela OTM-CS são bastante genéricos e não são claros em termos de informação, como foi anteriormente mencionada na avaliação, que deve tornar difícil de avaliar os resultados, para discutir a continuidade ou mesmo novas ideias e propostas.

a.3) Riscos

1) LO está a dar apoio a OTM-CS em administração sindical que é uma área onde normalmente os parceiros de cooperação não gostam de estarem envolvidos porque o risco do apoio ser compreendido como uma interferência em termos de negócio. Isto envolve certos riscos para o bem da relação entre LO e OTM-CS lidando com a autonomia da última embora os programas estavam baseados em metas e indicadores mutuamente acordados.

¹⁴. Vale a pena iniciar uma campanha contra a prostituição infantil que vai lidar com a conformidade com as Convenções 182 da OIT porque o problema é pelo menos visível nos hotéis apesar deste sector não ser organizado pela OTM-CS

2) Existem riscos mais ou menos relevantes a serem mencionados, mas certamente os relacionados com a gestão financeira são entre os mais preocupantes. Por exemplo o facto da OTM-CS ate hoje depender da cooperação internacional para cobrir 10% das suas despesas lhe expõe a um risco tremendo. As razões desta afirmação são, primeiro, as mudanças profundas do ano passado na Cooperação para o Desenvolvimento Europeu para o pior e ninguém pode garantir que o governo Noruegues vai sempre manter a sua politica de cooperação continua e em segundo lugar, a LO pode a qualquer altura mudar a sua própria política de cooperação com Moçambique ou mesmo retirar dos países depois de 28 anos de apoio. Este é um grande risco em termos de sustentabilidade como foi demonstrada pela alta dependência da OTM-CS no apoio financeiro estrangeiro.

3) O mesmo preocupa o subsidio governamental porque o governo pode retirar ou reduzi-lo de acordo com a sua vontade e/ou interesses políticos.

4) É necessário contar com a gradual redução da distribuição da renda dos bens que OTM-CS é dono, bem como as receitas do Hotel Kassuende que foi mais importante nos anos passados do que hoje. As auditorias do BDO, foram por alguns anos, apontando para a depreciação do imobiliário da OTM-CS devido a sua deterioração natural, mas no caso do hotel foi devido a crise económica e a perda de competitividade, vai fechar no ano 2016 como percas, embora de pequena escala, de cerca de 25,000.00 Mt (USD\$ 360.00).

5) Como foi dito anteriormente, existem avanços parciais e integrais relacionados com muitas das metas acordadas. Porém, são ainda frágeis enfrentando as reais necessidades dos trabalhadores e por isso o risco é a possibilidade de uma recessão económica afectar Moçambique num curto período de tempo e destruir o que já foi alcançado.

6) O comportamento antissindical de muitos empregadores Moçambicanos, atraso no pagamento de salaries e violação de direitos laborais é outro risco para a organização sindical.

7) Uma series de sindicatos em Moçambique, incluindo alguns afiliados a OTM-CS podem operar sem o apoio da cooperação internacional, mas a sua descontinuidade poderia trazer interrupção de actividades, tais como treinamento, programas de género e de juventude, entre outras.

8) A OTM – CS tem alguns assessores especializados em educação sindical, incluindo os treinados com subvenções vindas da “Fundo Centenário” das Los e porque são altamente qualificados, estão a ser constantemente convidados a ensinar cursos da OIT, incluindo a Escola de Turim. No entanto, eles recebem salários baixos da OTM-CS e algumas vezes recebem com certo atraso. Por isso, apesar do seu compromisso político ao trabalho sindical, o risco é que tais assessores irão cedo ou tarde serem contratados para trabalhar algures por um salario maior.

b) Do progresso da avaliação da OTM-CS à avaliação da estado da cooperação entre LO-Noruega e OTM-CS e providenciar sugestões para uma futura cooperação e parceria.

Existem muitos elementos que evidenciam o progresso da OTM-CS, pelo menos ao longo dos últimos dez anos, embora não pode ainda ser considerada um sindicato autónomo e financeiramente sustentável. O progresso é evidente, especialmente quando se repara no aumento das quotas sindicais, a influência de reforço da OTM-CS em relação ao seu desempenho no CCT, INSS e o estabelecimento de salario mínimo e a reforma dos seus próprios recursos humanos. Um pouco menos, existem esforços visíveis do aumento do numero de acordos colectivos, dos comités sindicais e de empresas envolvidas no combate ao HIV/SIDA. Questões de género e juventude estão na agenda politica.

Por isso, avaliamos que a cooperação da LO e OTM-CS deve continuar particularmente com foco na sua sustentabilidade. LO sempre agiu com flexibilidade em relação ao seu apoio a OTM-CS mas recentemente decidiu limitar certos pagamentos, tais como salários e viagens, apenas para a execução de projectos e agora é tempo de terminar a dependência institucional da OTM-CS na cooperação da LO para despesas que não estão directamente ligadas a actividades sindicais. A actual situação está a causar um paradoxo, onde metade da cooperação é usada no fortalecimento da sustentabilidade da OTM-CS e a outra metade nos pagamentos.

No entanto este é um desafio que leva algum tempo para se cumprir sem provocar uma ruptura e por isso a adopção de um processo seria sensata. O período para reduzir o apoio institucional de 50% para 0% deve ser definido. Temos ainda dois anos para concluir o actual projecto e deveria ser usado para discutir o fruto da cooperação onde a LO podia continuar a apoiar actividades concretas do sindicato em Moçambique tais como programas de treinamento, pesquisa, género e juventude. De acordo com as entrevistas com muitos funcionários eleitos a OTM-CS e os seus sindicatos, exigiram questões de treinamento onde organizações sindicais, legislação laboral, técnicas de negociações colectivas, formação de formadores, gestão sindical, questões de género e jovens.

É fundamental para o futuro da cooperação baseada na sustentabilidade envolver os sindicatos nacionais, porque a maioria das metas dependem deles e não na OTM-CS. O recrutamento de novos membros, recolhas de quotas, criação de comités sindicais nas empresas e a negociação colectiva são exclusivamente dependentes dos sindicatos e por isso a sua participação no estabelecimento de metas é crucial. Fusão de sindicatos também depende deles, mas a OTM-CS teria alguma influência política particularmente naqueles sindicatos que são na sua maioria dependentes de seu apoio financeiro.

Finalmente, o presente marco logico – proposta, actividades e resultados - devem ser mantidos mas incluem mais um processo de monitoria mais eficaz nas despesas financeiras. Isto poderia reforçar a gestão pela OTM-CS dos objectivos e resultados e ao mesmo tempo dar mais clareza ao parceiro de cooperação sobre a realização dos acordos celebrados.

A proposta não é para burocratizar os relatórios com mais detalhes mas sim torna-los simples, claros e eficientes sobre o que foi feito, quanto foi gasto e qual foi o resultado. Deve iniciar com os contratos entre LO e OTM-CS onde se definem os montantes e a sua distribuição entre os diferentes tópicos dos programas. Esperamos que os sistemas de comunicação prometido de estar pronto em 2017 poderia ajudar e algum conselho da BDO também poderia ser útil no estabelecimento de um método adequado. Também deve se tomar em

conta que a presença de um representante local da LO que compreende o País, as pessoas e fala a mesma língua ajuda muito.

6) Conclusão e recomendações

O progresso da OTM-CS existe e é mensurável de acordo com as metas estabelecidas nos dois acordos, especialmente aquele de 2015. É importante continuar e consolidar as ações já iniciadas nas áreas de treinamento sindical, organização e gestão sindical, dialogo social, negociação colectiva e advocacia, particularmente questões de direitos humanos tais como trabalho infantil e pessoas afectadas com o HIV/SIDA.

Assim, as recomendações específicas que fazemos a OTM-CS são as seguintes:

- Propor uma nova taxa das quotas sindicais para a estrutura da OTM-CS composta por 3.5% para o escritório central nacional, 2.5% para o conselho provincial e 94% para os sindicatos nacionais.
- Estabelecer um sistema eletrónico de filiação fiável para manter a OTM-CS atualizada sobre sindicatos filiados e a colecta de quotas. Possivelmente os técnicos do INSS poderiam ajudar nisto devido a informação que tem das empresas e trabalhadores.
- Buscar a filiação de novos sindicatos a OTM-CS, discutindo esta possibilidade com a realidade mencionada sobre os trabalhadores da industria extrativa e com aqueles dependentes (professores, jornalistas e profissionais liberais).
- Promover uma campanha de sindicatos filiados para aumentar o número de trabalhadores afiliados, particularmente da SINAFP onde o potencial é alto, com a coordenação nacional, metas e monitoria.
- Advogar para a ratificação das convenções 151 e 154 da OIT de promover e regular as organizações sindicais e negociação colectiva no sector público em Moçambique.
- Persistir nas políticas de fusão sindical
- Promover uma campanha permanente nacional para aumentar o número de acordos colectivos, incluindo a mobilização e treinamento dos líderes sindicais e membros dos comités sindicais.

- Concluir a reforma do pessoal o mais rápido possível e pensar nos mecanismos de valorizar os assessores políticos existentes e recrutar um assessor para questões económicas e sociais.
- Repensar o papel dos bens imobiliários no financiamento da OTM-CS devido à sua depreciação, particularmente o Hotel Kassaunde, porque ele gasta recursos com salários e agora está a enfrentar um défice.
- Criar uma política para combater o trabalho infantil definindo a lista de prioridade das actividades inaceitáveis e a criação de um Comité de erradicação do trabalho infantil
- Treinar o pessoal da OTM-CS sobre elaboração de relatório, gestão baseada em resultados (RBM), monitoria, avaliação e aprendizagem (MEL) para melhorar a sua habilidade de elaborarem objectivos relatórios baseados em evidências.
- Considerando que o papel essencial das actividades de formação para atingir as metas definidas entre LO e OTM-CS, será importante que o sindicato central organize uma base de dados sobre eles tais como o número de cursos anuais, temas, número de participantes e divisão por sexo, se são actividades nacionais ou regionais, posição dos participantes, custo de cada actividades e a identificação do parceiro de cooperação.