



CENTRO DE INTEGRIDADE PÚBLICA
Anticorrupção - Transparência - Integridade

FINANÇAS PÚBLICAS

07 de Maio de 2023 | Edição nº 07 | Distribuição Gratuita | www.cipmoz.org

Mulher Trabalhadora em Moçambique: marginalizada, mal remunerada e sem protecção legal efectiva

*Por: Estrela Charles e Zanele Chilundo

1. Introdução

Mais da metade da população moçambicana é composta por mulheres. Deste número cerca de 85,4% encontra-se disponível para o mercado de trabalho. Entretanto, apesar da sua elevada representatividade, as estatísticas indicam que a mulher tem estado em desvantagem no provimento de serviços, com destaque para o acesso à educação e a sectores chave da vida do país. Além disso, a sua remuneração é inferior em relação aos homens e os seus direitos trabalhistas são constantemente violados.

A situação da mulher trabalhadora em Moçambique é, no geral, precária. Mais de 90% da força laboral encontra-se no sector informal, agrícola e comercial, com um alto grau de precariedade. Na sua maioria os empregos são temporários. Têm um baixo nível de protecção social e legal e os seus rendimentos são baixos e instáveis.

A baixa e fraca participação da mulher na força de trabalho pode ser justificada por vários factores, com destaque para o baixo grau de escolaridade. Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), mais da metade (55,1%) das mulheres que compõem a força de trabalho não sabe ler nem escrever em qualquer língua. Esta percentagem representa quase o dobro da percentagem de homens na mesma situação (29,2%).

O presente texto demonstra os desafios da mulher trabalhadora em Moçambique. Dá um enfoque para as principais limitações que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho devido, em parte, aos baixos níveis de escolaridade e de literacia, factores que têm contribuído para a alocação de mulheres a sectores de baixo rendimento. Igualmente, o texto mostra que a abundância de leis para a protecção da mulher trabalhadora não se tem traduzido na melhoria das suas condições laborais, uma vez que os seus direitos trabalhistas são constantemente violados.

A igualdade de género é mais do que uma questão moral ou numérica. É uma questão económica vital. A redução das desigualdades e a maior inclusão estimulam a produtividade. Aumentam a produção e contribuem para a erradicação da pobreza.

A equidade do género deve ser analisada como um factor fundamental para a evolução das nações. A mulher não representa apenas maior número em termos populacionais, é também o suporte moral, social e económico da família e da comunidade. Assim sendo, dificilmente poder-se-á atingir níveis elevados de crescimento económico excluindo as mulheres.

2. Situação económica da mulher trabalhadora: uma maioria marginalizada e mal remunerada

Dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) indicam que dos cerca de 30,83 milhões de moçambicanos, 15,95 milhões (57%) são mulheres. Esta representatividade numérica verifica-se em todas as faixas etárias. A mulher está em maior número entre crianças, jovens e idosos.

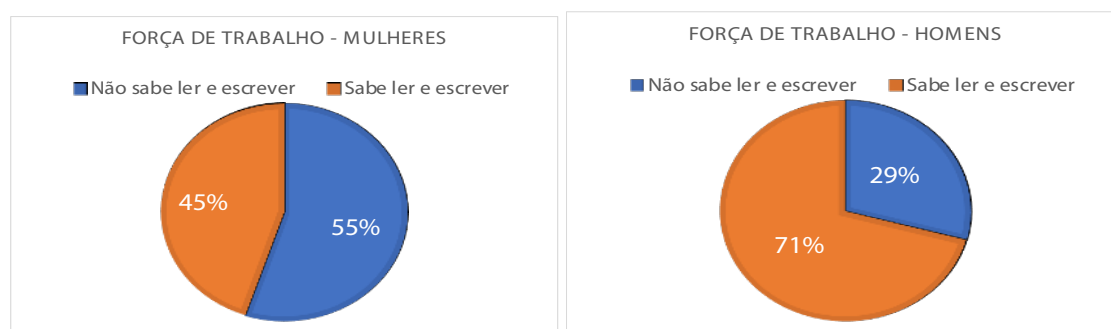
Tendo em conta estes dados, que mostram a maioritriedade numéricas das mulheres, era expectável que em termos de acesso à educação, saúde, trabalho e a outros serviços ela estivesse representada em maior número. No entanto, as estatísticas mostram que a realidade está muito longe disso.

O trabalho é uma das áreas em que a baixa representação de mulher está visível. A taxa de participação global na força de trabalho em Moçambique é de 76,7%. As mulheres apresentam uma taxa relativamente baixa (85,4%) em comparação com os homens (88,0%)¹.

Os dados (INE), indicam que a mulher compõe 64% do total dos desempregados. E, mais de 55% das mulheres activas e disponíveis para o mercado de trabalho não sabe ler nem escrever em qualquer língua. Estes factores têm condicionado o acesso ao sector formal de muitas mulheres. Neste momento mais de 95% de mulheres estão afectas ao sector informal².

A baixa participação da mulher na força de trabalho pode ser justificada por vários factores com destaque para a escolaridade. O gráfico 1 ilustra o dilema da desigualdade na literacia entre homens e mulheres. A percentagem de mulheres que não sabe ler nem escrever representa o dobro em relação a percentagem de homens na mesma situação.

Gráfico 1: Força de trabalho das mulheres e dos homens

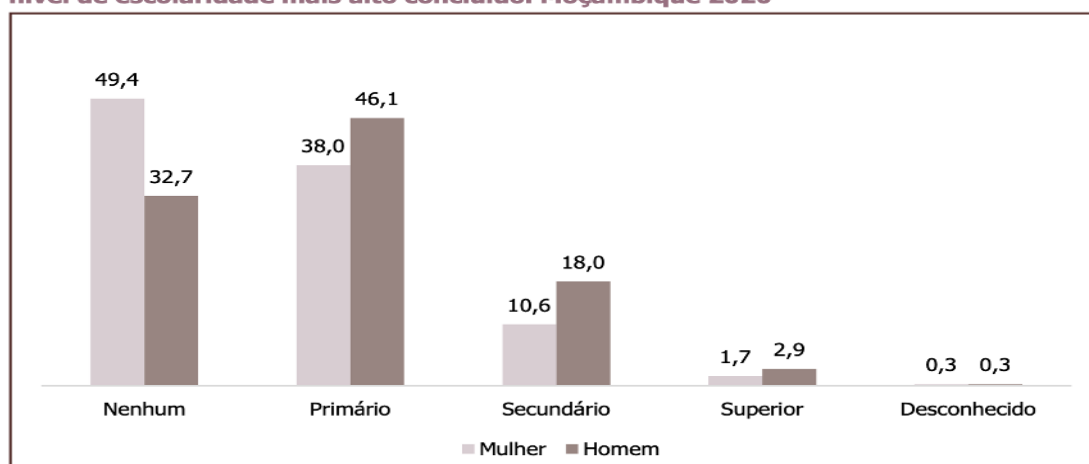


Fonte: INE. Homens e Mulheres. 2022

Quanto ao nível de escolaridade, os dados mostram que quase metade das mulheres empregadas (49,4%) não tem nenhum nível de escolaridade, enquanto os homens, na sua maioria (46,2%), possuem pelo menos o ensino primário concluído.

Gráfico 2: nível de escolaridade por sexo

nível de escolaridade mais alto concluído. Moçambique 2020



Fonte: INE. Homens e Mulheres. 2022

¹ INE (2022). Homens e Mulheres em Moçambique 2021. Disponível em: www.ine.gov.mz (acessado a 29 de Abril de 2023).

² INE (2022). Inquérito ao sector informal 2021. Moçambique. Disponível em: http://www.ine.gov.mz/operacoes-estatisticas/inqueritos/inqueritos-ao-sector-informal/inquerito-ao-sector-informal_infor_2021.pdf (acessado a 29 de Abril de 2023).

O aumento da força de trabalho das mulheres, a sua maior inclusão na escolaridade e na força de trabalho pode ter impactos positivos no crescimento económico e no aumento da produção. Sendo estas a maioria da população, e devido ao seu papel na sociedade, facilmente poderão engajar-se na produção e no aumento da produtividade.

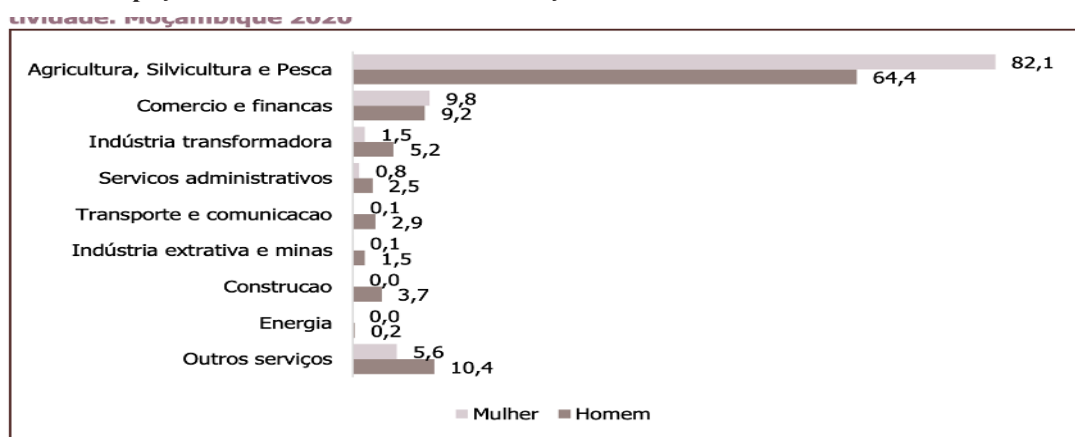
Os dados sobre a escolaridade e a falta de conhecimento para a escrita e leitura são fundamentais pois muitas vezes limitam o acesso da mulher aos postos de trabalho e a sectores com grandes rendimentos, condicionando estas a sectores informais e com salários baixos.

3. Mulher “empurrada” para actividades marginais e mal remuneradas

A participação da mulher nos sectores de actividades é bastante reduzida. Dos oito sectores analisados neste estudo, apenas em dois é que as mulheres se constituem em número significativo. Trata-se do sector de agricultura, silvicultura e pesca, com uma percentagem de 82,1%, e o sector do comércio e finanças, em que a mulher tem uma percentagem de participação de 9,8%. Ver gráfico 2.

Analisados os outros sectores pode-se concluir que a participação da mulher é quase insignificante. O sector da construção é um exemplo onde a participação da mulher é de 0%, contra 3,7% de participação da força laboral masculina. O sector da indústria extractiva também apresenta uma participação bastante reduzida de mulheres, com apenas 0,1% contra 1,5% de participação dos homens.

Gráfico 2 Participação do Homem e da mulher na força laboral



Fonte: INE - Inquérito ao Orçamento Familiar (IOF), 2019/20

Fonte: INE. Homens e Mulheres. 2022

Os sectores do comércio e da agrícola, onde as mulheres estão maioritariamente representadas, são caracterizados pela informalidade³ e para actividades de subsistência. Apesar de oferecer a oportunidade para a criação de auto-emprego, o sector informal tende a caracterizar-se por um alto grau de precariedade. Destaque para baixo nível de protecção social e legal, rendimentos instáveis, dificuldade de aceder a crédito, condições de trabalho não decentes, dificuldade de compatibilizar o trabalho com a vida familiar e baixos rendimentos. Em suma, trata-se de sectores marginalizados e pouco remunerados.

4. Desigualdade salarial entre homens e mulheres: a maioria ganha menos

Os rendimentos auferidos por homens e por mulheres, nos seus postos de trabalho, são desiguais em quase todo mundo. Estima-se que a diferença salarial entre homens e mulheres seja de 22,9%. Em outras palavras, as mulheres ganham 77,1% daquilo que os homens ganham.

Em Moçambique, a disparidade salarial agregada é de aproximadamente 28.3%. Isto significa que, em média, um homem ganha 28% a mais do que as mulheres, considerando o mesmo nível de educação, produtividade e tempo de trabalho⁴.

³ O emprego formal no geral ocupa uma pequena dimensão do mercado laboral (10.9%) em comparação com o sector informal. As mulheres estão menos presentes e ocupam os postos menos qualificados.

⁴ Matsinhe, Elsa, et al. (s/d). Diferenças salariais entre géneros. Disponível em: <https://xdocz.com.br/doc/diferenas-salarias-entre-generos-elsa-p-matsinhe>

Como pode se depreender, as desigualdades salariais em Moçambique estão acima da média mundial. Este facto corrobora com as deficiências na educação e nos sectores de actividade onde as mulheres estão maioritariamente afectas⁵, neste caso sector de agricultura e comércio, com cerca de 90% da força de trabalho feminina.

Importa ainda salientar que o salário do sector da agricultura é o mínimo mais baixo (5800MT) de todos os sectores arrolados para a definição do salário mínimo em Moçambique.

A diferença salarial pode aumentar ou reduzir de acordo com o sector, a profissão, as habilitações e as habilidades do trabalhador.

As habilidades e os conhecimentos que o ser humano possui e pode colocar à disposição no mercado de trabalho, determinam o seu nível de renda (salário). Quanto maior for o nível de formação e de escolaridade maior serão as habilidades e maior será o rendimento deste trabalhador.

A redução dos níveis de escolaridade das mulheres muitas vezes está relacionada com o pouco investimento no capital humano, pois este implica muitas vezes a abstenção do tempo de lazer e para a realização de outras tarefas, como o cuidado com os filhos e actividades domésticas, para o aplicar na melhora dos conhecimentos e habilidades.

A redução das diferenças salariais entre o homem e a Mulher é fundamental para uma economia que pretenda atingir níveis de crescimento económicos. Estudos mostram que esta redução pode elevar o produto interno bruto, em 35%, bem como impulsionar a produtividade e a eficiência pois as mulheres trazem novas habilidades, novas visões e experiências para o trabalho⁶.

5. Baixa representatividade da mulher em posições de tomada de decisão a nível local

A participação de mulheres na política é um dos caminhos para alcançar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Apesar de haver uma melhoria em termos de participação de homens e mulheres nos órgãos de decisão, a nível central e provincial, nos órgãos executivos de tomada de decisão, com a excepção dos secretários de estado, observa-se uma maior percentagem de homens em relação as mulheres. Esta diferença é maior entre presidentes de municípios, presidentes das assembleias municipais, chefes de posto administrativo e chefes de localidade (ver tabela 2).

No distrito, o número de homens chega a ser cerca de 4/5 vezes maior que o número de mulheres. Do total de 1834 funcionários existentes, apenas 415 (23%) ocupam algum cargo de chefia. A nível autárquico, do total de 1302 funcionários apenas 464 (36%) são mulheres.

Em cargos ministeriais a disparidade é reduzida, correspondendo a uma percentagem de 40,5%⁷ para as mulheres. As mulheres participam em todos os órgãos executivos de poder de decisão, embora em números baixos comparativamente com os homens.

Em relação aos órgãos legislativos, observa-se um maior número de homens, embora o cargo máximo deste órgão seja representado por uma mulher. De um total de 250 deputados no Parlamento, 42,8% são mulheres e 57,2% homens. Os cargos de chefes das bancadas partidárias estão preenchidos somente por homens.

[nhe-helio-a-nhampossa-kelven-j-goncalves-george-dimande-3nrexgq6l28j](#) (acessado a 28 de Abril de 2023)

5 Cerca de 90% da força de trabalho feminina está concentrada no sector de agricultura e comércio, geralmente dominados pelo trabalho informal e com os salários mais baixos.

6 Organização Internacional do Trabalho OIT & ONU mulheres. (s/d). Prespectivas de género e inclusão nas empresas: Impactos financeiros e não financeiros. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/Business-Case_Report-1-Portuguese.pdf acessado aos 3 de Maio de 2023)

7 Esta percentagem refere aos dados de 2021. Entretanto em Março de 2022, Moçambique juntou-se a um grupo selecto de apenas 14 países que alcançaram a paridade de género e passou a ser o terceiro país em África a ter 50%, ou mais, mulheres em cargos ministeriais. <https://www.cipmoz.org/pt/2023/04/13/representatividade-da-mulher-nos-orgaos-de-tomada-de-decisao-e-qualidade-de-servicos-de-saude-materno-infantil/>

Tabela 3: representatividade da mulher nos órgãos de tomada de decisão

Quadro 5.1 Distribuição de mulheres e homens nos órgãos executivos de poder de decisão. Moçambique 2020

ÓRGÃO	Mulher	Homem	Total
Total	1 011	2 440	3 451
Executivo			
Presidente da República	0	1	1
Primeiro-ministro	0	1	1
Ministro	9	12	21
Vice-Ministro	6	9	15
Sub-total	15	23	38
Governo Provincial			
Secretários de Estado	6	5	11
Governadores	3	7	10
Sub-total	9	12	21
Governo Distrital			
Administradores Distritais	48	106	154
Secretários Permanentes Distritais	45	109	154
Chefe da Secretaria Distrital	97	192	289
Chefe de Serviço Distrital	12	26	38
Chefes de Posto Administrativo	70	337	407
Chefe da Localidade	143	649	792
Sub-total	415	1 419	1 834
Autarquias			
Presidentes dos Municípios	6	47	53
Presidentes das Assembleias Municipais	8	45	53
Membros das Assembleias Municipais	450	746	1 196
Sub-total	464	838	1 302
Legislativo			
Presidente e Vices da Assembleia da República	1	2	3
Deputados do Parlamento Nacional	107	143	250
Chefes das Bancadas	0	3	3
Sub-total	108	148	256

Fonte: Ministério do Género, Criança e Acção social, 2020

Fonte: INE. Homens e Mulheres. 2022

Em relação aos órgãos judiciais, embora as mulheres estejam em destaque em cargos de presidência, do Conselho Constitucional e do Tribunal Administrativo, as mulheres representam menos da metade dos juizes presidentes distritais (ver tabela 4).

Tabela 4 representatividade da mulher nos órgãos judiciário

Quadro 5.2 Distribuição de mulheres e homens nos órgãos judiciais de poder de decisão. Moçambique 2020

Órgãos judiciais	Mulher	Homem	Total
Total	218	464	682
Procurador Geral da República e Adjuntos	5	8	13
Procurador chefe provincial	7	12	19
Presidente e vice presidente do Tribunal Supremo	0	2	2
Juizes Conselheiros do Tribunal Supremo	2	7	9
Presidente do Conselho Constitucional	1	0	1
Juizes Conselheiros do Conselho Constitucional	0	5	5
Presidente do Tribunal Administrativo	1	0	1
Juizes presidentes provinciais	5	6	11
Juizes Presidentes Distritais	39	84	123
Juizes Desembargadores	7	23	30
Juizes de Direito A e B	78	177	255
Juizes de Direito C e D	73	140	213

Fonte: Ministério do Género, Criança e Acção social, 2020

Para além da fraca representatividade, na província e no distrito, a tabela 4 mostra que na área diplomática 75,3% de funcionários são do sexo masculino, tanto os funcionários na sede como em missão no exterior. Os funcionários do sexo feminino constituem a minoria na carreira diplomática, com uma percentagem de 24,7%.

A fraca representatividade das mulheres em vários órgãos locais mostra os níveis de desigualdade que ainda persistem no país. Alguns cargos como o de chefe do posto administrativo (de 407 temos apenas 70 Mulheres) ainda são tidos como cargos de representação masculina e quase impedidos para as mulheres.

6. Aumento da legislação como forma de proteger a mulher trabalhadora – Ganhos na legislação e pouca protecção efectiva

Moçambique possui uma vasta e abundante legislação que protege os direitos da mulher trabalhadora, a Constituição da República de Moçambique (CRM), a Lei do trabalho⁸, o Regulamento das Empregadas Domésticas⁹, o Regulamento de Segurança Social Obrigatória (RSSO)¹⁰ são alguns exemplos desta legislação.

Em paralelo com a legislação interna, existem também convenções internacionais, das quais Moçambique faz parte, como é o caso da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento¹¹ e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹².

Apesar da legislação interna e das convenções internacionais protegerem os direitos do trabalhador, muitos destes direitos não são aplicados de forma efectiva existindo ainda mulheres a quem lhes são violados os direitos trabalhistas.

A Lei do Trabalho, no seu artigo 108, defende que não pode existir a discriminação salarial por sexo, raça, cor, religião, convicção política entre outros. Entretanto, casos de diferença salarial entre homens e mulheres persistem no país. De Janeiro a Setembro de 2021 foram registadas mais de quinze mil e oitocentas infracções em cerca de setecentas instituições. As infracções estão associadas à falta de contratos, falta de higiene no local de trabalho e a violação de obrigações básicas¹³.

Como se pode depreender, a legislação nacional e os convénios são bastantes para que a mulher tenha espaço suficiente para a sua actuação no mercado de trabalho. Entretanto, apesar da abertura legislativa ao mercado de trabalho para a aceitação da igualdade de direitos entre homens e mulheres, o facto é que muitas mulheres que têm um emprego, seja ele formal ou informal, enfrentam vários desafios típicos de uma sociedade predominantemente patriarcal. Os desafios não só incluem a violação dos direitos e liberdades fundamentais das mulheres, mas também, e principalmente, os direitos laborais.

7. Direitos especiais da mulher trabalhadora violados

A Lei de Trabalho prevê, no artigo 11, direitos especiais da mulher trabalhadora, prevendo vários princípios que visam a protecção dos direitos e da dignidade da mulher. São eles: o dever de respeito, a não discriminação ou exclusão da mulher no local de trabalho, a garantia da estabilidade no emprego e a protecção do seu estado de gravidez ou condição de saúde.

Apesar de a lei proteger os direitos e a dignidade da mulher, ainda ocorrem situações de violação dos seus direitos no local de trabalho.

Embora a lei do trabalho regule a questão do assédio moral e sexual¹⁴, que para além de constituir uma infracção disciplinar constitui também crime, segundo o artigo 205 do Código Penal,¹⁵ estas práticas ainda têm acompanhado o dia-a-dia de trabalho das mulheres em Moçambique, interferindo, não só na estabilidade do emprego ou na progressão profissional do trabalhador ofendido, mas também constituindo uma violação a um direito humano, a liberdade sexual.

Além de serem vítimas de assédios, muitas mulheres trabalhadoras não beneficiam de alguns dos seus direitos: a licença de maternidade, o direito a ter uma licença pós-parto para acompanhar o desenvolvimento do recém-nascido e o direito ao emprego para a mulher grávida e /ou deficiente.

Um estudo da Gender Links¹⁶ conta o caso de várias mulheres grávidas que perderam emprego e oportunidades de trabalho devido à sua condição de gestante. Outras foram discriminadas e forçadas a cessar o vínculo contratual.

8 Aprovada pela lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto

9 Aprovado pelo Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro

10 Aprovado pelo Decreto n.º 51/2007, de 9 de Outubro

11 que promove a igualdade de género; Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, que obriga os Estados signatários a rever toda a legislação discriminatória e a aprovar novas leis que permitam eliminar quaisquer discriminações existentes contra a mulher;

12 Moçambique aderiu à Organização Internacional do Trabalho em 1976 e ratificou várias convenções dentre as quais: a convenção n.º 87 sobre a liberdade sindical; a convenção n.º 98 sobre o direito de organização e negociação colectiva; convenção n.º 122 sobre a política de emprego; convenção n.º 144 sobre consultas tripartidas destinadas a promover a execução das normas internacionais do trabalho.

13 Rádio Moçambique (2021). Empresas continuam a violar direitos laborais: RM, disponível em <https://www.rm.co.mz/empresas-continuam-a-violar-direitos-laborais-2/> (acessado a 27 de Abril de 2023 as 13h15).

14 O n.º 2 do artigo 66 da Lei de Trabalho que considera o assédio sexual e moral cometido dentro do sector laboral como crime incluindo o praticado fora do trabalho desde que interfira na estabilidade do emprego ou na progressão profissional do trabalhador.

15 O artigo 205 do Código Penal tipifica o crime de assédio sexual como o acto pelo qual alguém abusando da sua qualidade de superior hierárquico ou seu cargo ou função constringer alguém com intuito de obter alguma vantagem ou favorecimento sexual, incluindo também agentes de relações domésticas punindo o autor deste crime com uma pena de prisão de 2 anos e multa.

16 Gender Links for Equality and Justice (2012). Moçambique: Discriminada por mercado de trabalho por estar grávida. Gender Links: disponível em <https://genderlinks.org.za/news/moambique-descriminada-no-mercado-laboral-por-estar-grvida-2012-08-16/> (acessado a 28 de Abril de 2023 as 16h31).

Os casos de violação dos direitos das mulheres trabalhadoras são mais recorrentes no sector informal devido, por um lado, ao desconhecimento da legislação existente e, por outro, à ineficácia de alguns instrumentos que protegem os direitos das mulheres trabalhadoras.

Por exemplo, o Regulamento do Trabalho Doméstico¹⁷, que regula as relações laborais emergentes do contrato de trabalho doméstico, não protege os direitos das trabalhadoras domésticas em relação à sua remuneração, ao não fixar o salário mínimo, cabendo ao empregador decidir o salário a pagar.

O número 3 do artigo 25 do Regulamento do Trabalho Doméstico estabelece que a remuneração pode ser em dinheiro assim como em espécie, compreendendo o alojamento e / ou a alimentação. Esta disposição abre espaço para que o empregador defina, ao seu critério, os custos de alojamento e de alimentação.

Para além da fixação do salário e das formas de pagamento, este regulamento abre espaço para o empregador definir os horários de trabalho. Tal é o caso do número 1 do artigo 19 do Regulamento, que dispõe que o horário de trabalho pode ser acordado pelo empregador e pelo empregado, abrindo espaço para uma negociação desigual.

Em relação ao trabalhador alojado, o número 2 do artigo 18 do referido regulamento dispõe que só se consideram as horas de trabalho efectivamente prestadas. Ora, esta disposição também abre espaço para que o empregador defina, ao seu belo prazer, o que significa trabalho efectivo. Além das questões acima referidas, este regulamento cria ambiente vulnerável para outro tipo de violações ou abusos, como é o caso da exposição a longas jornadas de trabalho, a sujeição a tarefas adicionais não acordadas, à ausência de medidas de prevenção de acidentes de trabalho, a férias não remuneradas, ao assédio moral e sexual, à discriminação e despedimentos em justa causa.

A outra situação de desvantagem que se verifica neste sector tem a ver com a questão da segurança social. As empregadas domésticas, para efeitos do imposto como trabalhador por conta própria, cabe-lhes pagá-lo por si na totalidade. Esta situação coloca o trabalhador doméstico numa condição crítica e de poucas oportunidades na medida em que o Regulamento de Segurança Social Obrigatória dispõe que o salário que serve de base para o cálculo das contribuições não pode ser inferior ao salário mínimo do respectivo sector.¹⁸

Como definir o salário base para efeitos de segurança social num sector em que não existe salário mínimo fixo, cabendo aos contraentes decidir? Esta é mais uma desvantagem para as mulheres trabalhadoras deste sector informal, limitando-as de benefícios como as pensões para maternidade, viuvez e até de invalidez que se pode verificar por um acidente de trabalho ou doença profissional.

Para melhorar essas situações e criar condições de respeito aos direitos fundamentais das mulheres há necessidade de se implementarem políticas de promoção e divulgação das leis que protegem as mulheres no sector laboral, incluindo os direitos das mulheres gestantes; criarem-se mecanismos eficazes de denúncia de casos de violação e abuso de direitos, incentivando às mulheres a denunciar para que seja possível melhorar as suas condições e prevenir a violações dos seus direitos; e que haja, também, mecanismos eficazes de fiscalização pela Inspecção Geral do Trabalho.

8. Ganhos económicos da inclusão da mulher no mercado laboral

O aumento da força de trabalho das mulheres, a maior inclusão das mulheres na escolaridade tem impactos positivos no crescimento económico. Segundo um levantamento do Fundo da População das Nações Unidas (UNFPA), a igualdade de género poderia aumentar o produto Interno Bruto (PIB) mundial em 28 trilhões de dólares até 2025, ou seja, em 26% do PIB global anual¹⁹.

A igualdade de género é mais do que uma questão moral ou numérica. É uma questão económica vital. A inclusão estimula a produtividade, aumenta a produção e contribui para a erradicação da pobreza. Uma análise feita pelo Banco Mundial num período de 10 anos - 2004 a 2014 - identificou que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho reduziu, em 15%, a pobreza no Brasil. Na América Latina, a queda foi de quase 14% e, no mundo, foi de 12%.²⁰

É neste contexto que a equidade do género deve ser analisada como um factor fundamental para a evolução das nações. A mulher representa o suporte moral, social e económico da família e da comunidade. Representa a maior parte da população, entretanto a menos representada no mercado de trabalho.

17 Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro, que aprova o Regulamento do Trabalho Doméstico.

18 N.º 55 e 65 do Regulamento de Segurança Social Obrigatória (Decreto n.º 51/2027 de 09 de Outubro conjugado com artigo 21 da Lei n.º 04/2007, de 7 de Fevereiro (Lei de Protecção Social).

19 Exponencial. (2021). É da Conta Delas: entenda a importância das mulheres na economia. Disponível em: <https://www.creditas.com/exponencial/e-da-conta-delas-economia/> (consultado a 3 de maio de 2023)

20 Organização internacional do trabalho OIT & ONU mulheres. (s/d). Perspectivas de género e inclusão nas empresas: Impactos financeiros e não financeiros. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/Business-Case_Report-1-Portuguese.pdf acessado aos 3 de Maio de 2023)

Não é possível atingir níveis elevados de crescimento económico excluindo as mulheres. Para que as economias cresçam e atinjam o seu potencial é necessário que as mulheres sejam incluídas na força laboral. Para tal é importante que a mulher tenha acesso à educação. Estima-se que se as economias emergentes garantissem que 100% das suas meninas concluíssem o ensino médio, isso poderia levar a um aumento duradouro do seu PIB em 10%, até 2030²¹.

Conforme se pode observar, a mulher tem uma grande importância para a economia e para a igualdade de género. Poderia aumentar os níveis de produção da economia. Os níveis de desigualdade em Moçambique não estão relacionados à falta de políticas ou de legislação que beneficie a mulher, mas sim à falta de fiscalização das imensas leis existentes e às dificuldades de implementar políticas - públicas ou privadas - que proporcionem e fomentem as mesmas oportunidades ao homem e à mulher.

Ao promover a inclusão de mulheres e a igualdade de género cria-se um círculo virtuoso de desenvolvimento e riqueza na sociedade como um todo, que acaba por fortalecer a reputação e a imagem do país.

8. Conclusões e recomendações

A situação da mulher trabalhadora em Moçambique é pior do que a do homem. Prevalcem diferenças salariais entre os homens e as mulheres, sendo que estas estão em desvantagem. As desigualdades não são apenas salariais. As mulheres estão empregues em sectores menos atractivos e menos remunerados. Pelo menos 80% da mulher trabalhadora está na agricultura de subsistência e no sector informal.

Os baixos níveis de escolaridade da mulher trabalhadora em comparação com o homem, podem explicar o facto de estar empregue em sectores que não exigem mão-de-obra qualificada, como é o caso da agricultura de subsistência e do comércio informal.

A abundante legislação que protege os direitos da mulher em Moçambique não é eficaz. É difícil aplicar a lei em sectores informais onde trabalha a maioria das mulheres. Mas também são violados direitos especiais da mulher trabalhadora, como é o caso do direito à maternidade e ao aleitamento.

Estudos indicam que há benefícios da redução da desigualdade entre homens e mulheres. A desigualdade pode, não apenas aumentar a produção e a produtividade, mas também a redução da pobreza e o do bem-estar da sociedade.

Tendo em conta a representatividade numérica da mulher é necessário ter em conta políticas que reduzam a desigualdade como forma de aumentar a produção e reduzir a pobreza em Moçambique. Nestes termos recomenda-se:

Ao Ministério do Trabalho, através da Inspeção-Geral do Trabalho, a:

- i) Aumentar as acções de fiscalização das condições de trabalho das mulheres e garantir a implementação efectiva da legislação laboral;
- ii) Inspeccionar e exigir que as empresas privadas contribuam para a segurança social, que protegerá as mulheres na fase de licença de maternidade, doença e aposentadoria.

Ao Governo de Moçambique a:

- i) Introduzir políticas claras para a redução do número de mulheres que não sabe ler e escrever e garantir a maior inclusão e retenção das raparigas nas escolas;
- ii) Introduzir políticas que incentivem o aumento da força laboral feminina e reduzam as desigualdades nos sectores de trabalho;
- iii) Fazer a revisão do Regulamento do Trabalho Doméstico com vista a limitar a autonomia do empregador sobre os trabalhadores domésticos, e fixar o salário mínimo para o sector;
- iv) Promover e divulgar as leis que protegem os direitos das mulheres trabalhadoras e criar mecanismos eficazes de denúncia de actos de abuso e violação no sector laboral;
- v) Incentivar a denúncia de actos de violação criando mecanismos que facilitem a denúncia para pessoas menos escolarizadas.

²¹ Exame.invest (2022). Igualdade de género pode impulsionar o crescimento económico <https://exame.com/invest/opina/igualdade-de-genero-pode-impulsionar-o-crescimento-economico/> (acessado a 3 de Maio de 2023)

9. Referências

- Aleia Rachide Agy. (2017). Desigualdades de género em contextos rurais em Moçambique estudos de caso em localidades na província de Nampula. Disponível em: https://www.iese.ac.mz/wp-content/uploads/2019/05/artigo_arachide.pdf (acessado a 29 de Abril de 2023).
- Exame.invest (2022). Igualdade de género pode impulsionar o crescimento económico <https://exame.com/invest/opina/igualdade-de-genero-pode-impulsionar-o-crescimento-economico/> (acessado a 3 de Maio de 2023)
- Exponencial. (2021). É da Conta Delas: entenda a importância das mulheres na economia. Disponível em: <https://www.creditas.com/exponencial/e-da-conta-delas-economia/> (consultado a 3 de maio de 2023)
- Gender Links for Equality and Justice (2012). Moçambique: Discriminada por mercado de trabalho por estar grávida. Gender Links: disponível em <https://genderlinks.org.za/news/moambique-discriminada-no-mercado-laboral-por-estar-grvida-2012-08-16/> (acessado a 28 de Abril de 2023).
- Instituto Nacional de Estatística. (2022). Inquérito ao sector informal 2021. Moçambique. Disponível em: http://www.ine.gov.mz/operacoes-estatisticas/inqueritos/inqueritos-ao-sector-informal/inquerito-ao-sector-informal_infor_2021.pdf (acessado a 29 de Abril de 2023).
- Instituto Nacional de Estatística. (2022). Mulheres e Homens em Moçambique, 2021. Disponível em: www.ine.gov.mz (acessado a 29 de Abril 2023).
- Instituto Nacional de Estatísticas (2016). Mulheres e Homens em Moçambique, 2017 disponível em: <http://www.ine.gov.mz/estatisticas/publicacoes/mulheres-e-homens/mulheres-e-homens-em-mocambique-2017/view> (acessado a 29 de Abril 2023).
- Matsinhe, Elsa, et al. (s/d). Diferenças salariais entre géneros. Disponível em: <https://xdocz.com.br/doc/diferenas-salariais-entre-generos-elsa-p-matsinhe-helio-a-nhamossa-kelven-j-goncalves-george-dimande-3nrexgq6128j> (acessado a 28 de Abril de 2023)
- Ministério do Género, Criança e Acção Social. (2017). Perfil de Género de Moçambique. Propriedade. Disponível em: <https://www.mgcas.gov.mz/index.php/documentos/perfil-de-genero-de-mocambique/download> (acessado a 27 de Abril de 2023).
- Organização Internacional do Trabalho OIT & ONU mulheres. (s/d). Perspectivas de género e inclusão nas empresas: Impactos financeiros e não financeiros. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/Business-Case_Report-1-Portuguese.pdf acessado aos 3 de Maio de 2023)
- RÁDIO MOÇAMBIQUE (2021). Empresas continuam a violar direitos laborais. Rádio Moçambique, disponível em <https://www.rm.co.mz/empresas-continuam-a-violar-direitos-laborais-2/>, (acessado a 28 de Abril de 2023)

Legislação Consultada

- Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Declaração Universal dos Direitos Humanos, Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento;
- Decreto n.º 51/2007, de 9 de Outubro (Regulamento de Segurança Social Obrigatória), I Série, n.º157, segunda-feira, 09 de Outubro;
- Decreto n.º. 40/2008, 26 de Novembro, (Regulamento do Trabalho Doméstico), I Série, n.º48, quarta-feira, 26 de Novembro;
- Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho, (Lei da Revisão Pontual da Constituição da República de Moçambique), I Série, n.º115, terça-feira, 12 de Junho;
- Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, Lei de Trabalho, I Série, n.º31, quarta-feira, 1 de Agosto;
- Lei n.º 24/2019 de 24 de Dezembro (Código Penal), I Série, n.º 248, terça-feira, 24 de Dezembro;
- Lei n.º 04/2007, de 7 de Fevereiro (Lei de Proteção Social), I Série, n.º 6, quarta-feira, 7 de Fevereiro;
- Resolução n.º 5/2003, de 28 de Maio (Ratifica a Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, de 1973) I Série, n.º 22, terça-feira, 28 de Maio;
- Resolução n.º 6/2003, DE 28 de Maio (Ratifica a Convenção n.º 182, sobre a Proibição e Eliminação das Piores Formas do Trabalho Infantil, de 1999) I Série, n.º 22, terça-feira, 28 de Maio;
- Resolução n.º 4/2003, de 28 de Maio (Ratifica a Convenção n.º 29 sobre o Trabalho Forçado de 1930), I Série, n.º 22, terça-feira, 28 de Maio;



CENTRO DE INTEGRIDADE PÚBLICA
Anticorrupção - Transparência - Integridade

Parceiros:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embaixada da Suíça em Moçambique



Norwegian Embassy



Suécia
Sverige



Reino dos Países Baixos



Informação editorial

Director: Edson Cortez

Autora: Estrela Charles e Zanele Chilundo

Revisão de pares: Rui Mate, Borges Nhamirre,
Aldemiro Bande e Edson Cortez

Revisão Linguística: Samuel Monjane

Propriedade: Centro de Integridade Pública

Rua Fernão Melo e Castro,
Bairro da Sommerschild, nº 124
Tel: (+258) 21 499916 | Fax: (+258) 21 499917
Cel: (+258) 82 3016391
[f](#)@CIP.Mozambique [t](#)@CIPMoz
www.cipmoz.org | Maputo - Moçambique