



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

CONSELHO DE MINISTROS

**ESTRATÉGIA DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM  
MOÇAMBIQUE 2006 – 2015**

Aprovado pela 5ª Sessão Ordinária do Conselho de Ministros de 14/03/06

# ÍNDICE

ÍNDICE .....	2
INTRODUÇÃO .....	3
CAPÍTULO 1 .....	5
1. Contexto .....	5
1.1 Económico e Social .....	5
1.2 Mercado do Trabalho .....	6
CAPÍTULO 2 .....	7
2. Promoção do Emprego Decente .....	7
2.1 Emprego Decente .....	7
2.2 Desenvolvimento de uma Economia Pro-Emprego .....	8
2.3 Economia Informal e Emprego Decente .....	8
CAPÍTULO 3 .....	9
3. Opções Estratégicas .....	9
3.1 Visão .....	9
3.2 Missão .....	9
3.3 Princípios .....	9
3.4 Beneficiários .....	10
3.4 Financiamento .....	11
3.5 Coordenação .....	11
CAPÍTULO 4 .....	12
4. Objectivos Prioritários .....	12
4.1 No Domínio do Emprego .....	12
4.2 No Domínio da Formação Profissional .....	12
4.3 Áreas de intervenção .....	13
CAPÍTULO 5 .....	14
5. Objectivos Estratégicos, Acções e Resultados .....	14
5.1 Na Área do Emprego .....	14
<i>Objectivo Estratégico 1: Optar por Políticas e Programas de Desenvolvimento Económico que Maximizem o Crescimento do Emprego .....</i>	14
<i>Objectivo Estratégico 2 Criar um Sistema de Informação sobre o Mercado de Emprego (SIME) .....</i>	15
<i>Objectivo Estratégico 3: Promover Emprego, através Políticas Activas de Emprego .....</i>	15
<i>Objectivo Estratégico 4: Apoiar a Inserção Laboral de Grupos Alvo Especiais .....</i>	16
<i>Objectivo Estratégico 5: Promover a Criação de Emprego Decente através de Micro, Pequenas e Médias Empresas (MPME's) .....</i>	19
<i>Objectivo Estratégico 6: Apoiar o Sector Informal pelo seu Papel na Economia e na Criação de Emprego. ....</i>	20
5.1 Área da Formação Profissional (FP) .....	20
<i>Objectivo Estratégico 1: Melhorar a Coordenação do Sistema de Formação .....</i>	20
<i>Objectivo Estratégico 2: Aumentar a Relevância da Formação Profissional para responder à Demanda da Economia e do Mercado de Emprego .....</i>	21
<i>Objectivo Estratégico 3: Melhorar a Qualidade da Formação Profissional .....</i>	22
5.1 Nas Áreas Transversais ao Emprego e Formação Profissional .....	23
<i>Objectivo Estratégico 1: Fortalecer o Diálogo Social Tripartido .....</i>	23
<i>Objectivo Estratégico 2: Melhorar o Quadro Normativo e os Serviços da Administração do Trabalho .....</i>	23
<i>Objectivo Estratégico 3: Fortalecer a Higiene e Segurança no Trabalho (HST) .....</i>	24
<i>Objectivo Estratégico 4: Incluir Medidas Preventivas sobre o HIV/SIDA na Promoção de Emprego .....</i>	24
<i>Objectivo Estratégico 5: Facilitar o Acesso a Serviços Financeiros .....</i>	25
CAPÍTULO 6 .....	26
6. Fundo de Apoio ao Emprego e Formação Profissional .....	26
ORÇAMENTO DA ESTRATEGIA .....	28
CRONOGRAMA .....	30

## INTRODUÇÃO

O crescimento económico verificado no País nos últimos anos, de que resultou a redução dos índices de pobreza absoluta absoluta, aliado à paz, à paz laboral e à estabilidade política e social são factores que asseguram que a Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique, a ser implementada no período de 2006 a 2015, terá impacto positivo e influência na redução do desemprego e na contínua diminuição dos índices de pobreza absoluta.

O Plano Quinquenal do Governo 2005-2009 é o principal instrumento de orientação político estratégico de que emana a concepção da Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique. Este é o ponto de partida para uma actuação concertada do Governo, parceiros sociais e sociedade civil visando alcançar os mais altos padrões de eficácia e eficiência do Ministério do Trabalho, alicerçado numa abordagem transversal e constitucional do emprego, como um fim universal e constitucionalmente reconhecido; na recuperação activa dos valores morais da força de trabalho, no desenvolvimento de mecanismos de estímulo ao empreendedorismo e nas boas práticas de negociação e diálogo social tripartido.

A médio prazo, a Estratégia de Emprego e Formação Profissional contribuirá para o alcance das medidas emanadas da Declaração dos Chefes de Estado e de Governo da União Africana, de Ouagadougou, sobre a Promoção do Emprego e Alívio da Pobreza absoluta em África (Setembro de 2004) e dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM). A primeira meta dos ODM é reduzir para metade, até 2015, a proporção da população com rendimento inferior a 1 dólar por dia

A Estratégia de Emprego e Formação Profissional, tem como propósito materializar as políticas do Governo da República de Moçambique, em matéria de emprego consubstanciadas nas aspirações dos cidadãos, das organizações representativas dos empregadores, dos trabalhadores e da sociedade civil. Tem como principal objectivo promover o crescimento do emprego a curto e médio prazos de modo a propiciar o crescimento e desenvolvimento de uma economia pró-emprego. Ela tem como principais componentes: (i) a promoção do aumento da procura da força de trabalho; (ii) o fortalecimento da empregabilidade da força de trabalho e, (iii) a melhoria do quadro regulador para o desenvolvimento do sector privado

A Estratégia tem carácter multisectorial, pois prevê uma acção concertada entre as diferentes instituições do Estado, parceiros sociais e sociedade civil que directa ou indirectamente contribuem para a promoção do emprego. Assim, o estabelecimento de um mecanismo institucional de coordenação, monitoria e avaliação é fundamental.

A implementação das medidas de gestão do mercado do trabalho tem como objecto as pessoas. A mão-de-obra está no cerne do mercado do trabalho e é incontornável uma intervenção que assegure a criação de um ambiente de segurança laboral que estimule a acumulação de capital físico, financeiro, humano e social, num contexto em que a maioria dos trabalhadores e muitas pequenas empresas se esforçam por superar as incertezas do trabalho na economia informal, como é o caso de Moçambique.

O Governo de Moçambique está empenhado em definir medidas diversas de promoção do desenvolvimento económico e social, através da revisão da legislação laboral e de protecção social, abrindo caminho para a flexibilização e dinamização do mercado do trabalho. A par disso, o Estado tem que se capacitar para atender os grupos sociais de difícil inserção, uma faixa da população economicamente activa que o sector privado dificilmente cobre.

Com efeito, a Estratégia de Emprego e Formação Profissional pretende ser um meio do Estado para intervir, quer no seu papel normador, ao nível do reforço dos instrumentos que favoreçam os investimentos e o melhoramento da capacidade competitiva das empresas em Moçambique, quer na sua função interventiva, na implementação de políticas que assegurem a absorção da força de trabalho, a curto e médio prazos e a inclusão social de camadas da população desfavorecidas.

Na concepção da Estratégia, um pressuposto de base se identifica: os modelos convencionais de desenvolvimento económico já não respondem com eficácia à realidade actual de crescente informalização dos processos da vida laboral, inclusive no sector formal. Impõe-se, deste modo, o reforço da abordagem por via de medidas de promoção activa de emprego, com ênfase na criação de postos de trabalho, através do aumento da empregabilidade dos cidadãos e melhoria do quadro regulador para o desenvolvimento do sector privado.

É assim que a Estratégia tem como linhas de orientação: apoiar o aumento da eficácia e eficiência dos centros públicos e privados de emprego; intensificar programas de formação profissionalizante de jovens; apoiar o auto-emprego, através da criação de micro e pequenas empresas; promover esquemas de formação profissional do sector privado; fortalecer o diálogo social e incluir socialmente populações de difícil inserção.

As estratégias de desenvolvimento macroeconómico reforçam a capacidade de dinamização das economias dos países em vias de desenvolvimento como Moçambique. Porém, a aposta em medidas viradas para o emprego é o factor impulsionador da participação da população na redução da pobreza absoluta, por via de uma intervenção directa, com acções concretas no processo, ou seja, o pobre torna-se actor social indispensável na luta contra a pobreza absoluta absoluta.

Só acções de vulto poderão produzir um efeito visível na redução da pobreza absoluta, pelo que é compromisso do Governo assegurar os recursos de base necessários que, adicionados aos esforços dos demais intervenientes, viabilizem a implementação da Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique.

# CAPÍTULO 1

## 1. Contexto

### 1.1 Económico e Social

A redução da pobreza absoluta e a melhoria dos níveis de bem-estar social, através da promoção do desenvolvimento económico e social, constitui um objectivo central nas políticas públicas. Nos últimos dez anos, Moçambique tem registado elevadas taxas de crescimento económico, como resultado da estabilidade política, adopção de reformas e políticas económicas favoráveis, a reintegração nos mercados regionais e internacionais, o influxo de capitais estrangeiros, atraídos em parte pelo clima de estabilidade macroeconómica e potencialidade de recursos existentes no país. O índice de incidência da pobreza absoluta na população moçambicana que se situava em 69,4% no final da década de 1990, baixou para 54,1%, conforme dados do 2º Relatório de Avaliação da Pobreza absoluta em Moçambique, 2002-2003.

As elevadas taxas de incidência da pobreza absoluta em Moçambique estão intimamente associadas ao desemprego e sub emprego. Factores tais como: i) elevadas taxas de analfabetismo, principalmente entre as mulheres; ii) baixos índices de produtividade no sector agrícola familiar, de onde provêm os rendimentos de mais de 80% da população; e, iii) fraca disponibilidade de infra-estruturas básicas nas zonas rurais (estradas, energia, água, telecomunicações e outras) são, simultaneamente, causa ou consequência, quer da pobreza absoluta, quer do desemprego.

É importante referir que em Moçambique o Censo Populacional de 1997, no que diz respeito ao emprego, cobre a população a partir dos 7 anos de idade, devido ao considerável peso do trabalho infantil, sobretudo no meio rural (na agricultura) fenómeno que se vem agravando, face ao impacto do HIV/SIDA, responsável pela procura prematura de emprego.

O actual cenário do mercado de trabalho em Moçambique mostra-nos uma melhor clareza na distinção dos papéis dos principais actores. O Estado tem reforçado significativamente o seu papel de regulador e fiscalizador, através da simplificação de regulamentos da actividade comercial e industrial, dos esforços de revisão da Lei do Trabalho, entre outros. O sector privado vem assumindo um papel central no processo de crescimento económico, através da criação de oportunidades de emprego e produção de bens e serviços. A participação activa das organizações representativas dos trabalhadores em todo o processo tem contribuído para a flexibilização do mercado de trabalho e a promoção da justiça laboral.

A comunidade internacional tem canalizado recursos para promover reformas que permitam uma maior integração do País nos mercados regionais e internacionais; acelerar o desenvolvimento do sector privado; incentivar a entrada de capitais privados e prestar assistência técnica no processo de desenho de sistemas financeiros que respondam às necessidades económicas e sociais do País.

Este contexto económico e social aponta para a necessidade da adopção e implementação de uma Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique que contribua para redução da pobreza absoluta, através de promoção activa do emprego.

## 1.2 Mercado do Trabalho

A População Economicamente Activa (PEA) em Moçambique é de cerca de 5.9 milhões de pessoas, constituída maioritariamente por trabalhadores por conta própria (52%) e trabalhadores familiares não remunerados (33.7%). Apenas 11.1% são assalariados, dos quais 4.1% são absorvidos pelo Governo e Sector Público e 6.9% pelo sector privado<sup>1</sup>. Estima-se que anualmente ingressem no mercado de emprego cerca de 300.000 jovens, os quais exercem uma grande pressão sobre o mercado de emprego, que é incapaz de gerar postos de trabalho suficientes para os absorver.

O censo às empresas de 2002<sup>2</sup> revela que as pequenas e médias empresas constituem 99% do sector privado (90% pequenas e 9% médias) em Moçambique. Este grupo absorve mais de 80% da força de trabalho do sector privado, pelo que deve merecer uma atenção redobrada, em virtude da sua real contribuição para o crescimento económico e para o alívio à pobreza absoluta. Contudo, uma parte significativa da PEA, ao não conseguir inserção no sector formal, exerce uma actividade geradora de rendimento na economia informal.

Relativamente aos níveis de qualificação e educação, 57% da população moçambicana é analfabeta e mais de 80% da mão-de-obra não possui nenhuma formação<sup>1</sup>. As estatísticas do INEFP, relativas ao desemprego registado<sup>3</sup> em 2004, indicam que a procura de emprego tem as seguintes características: baixo nível académico (90% tem menos de 9ª classe e apenas 1.3% tem o nível secundário); baixa qualificação profissional (62% não tem nenhuma qualificação) e pouca ou nenhuma experiência profissional, o que aliado à reduzida oferta de formação profissional resulta numa fraca empregabilidade. Com efeito, existe no País cerca de uma centena de centros de formação profissional, entre públicos e privados, dos quais aproximadamente 10% fornecem formação para o ramo industrial, sendo que os outros, na sua grande maioria, realizam formação para o sector terciário ou de serviços.

O capital humano e o aumento da produtividade dependem fundamentalmente de investimentos na educação e saúde. O investimento na educação continua prioritário em Moçambique. A expansão da educação geral, da educação profissional e do ensino superior deve merecer atenção porque cria uma base propícia à inovação e ao desenvolvimento tecnológico e facilita a integração das pessoas no mercado de emprego. Na área da **saúde**, a expansão dos cuidados de saúde às zonas rurais, bem como a prevenção e combate de doenças endémicas, incluindo o HIV/SIDA, contribuirão para elevar a qualidade da força de trabalho, com reflexos positivos na produtividade do trabalho.

Um dos aspectos que ressalta no mercado de trabalho é a existência de um peso significativo do desemprego e sub-emprego, que em Moçambique é de natureza estrutural e resulta:

- da incapacidade da economia em gerar postos de trabalho em número suficiente para absorver os desempregados incluindo os jovens que anualmente ingressam na população economicamente activa;
- da baixa oferta educativa no geral, da formação profissionalizante no particular e do abandono escolar, principalmente nos jovens, que antecipa a entrada destes no mercado;
- da redução do peso do Estado como empregador, dada a mudança do papel deste na economia;

---

<sup>1</sup> Censo Populacional de 1997 (INE)

<sup>2</sup> Censo as Empresas 2002 (INE)

<sup>3</sup> Refere-se as pessoas registadas nos Centros de Emprego do INEFP

- da tendência decrescente de utilização de mão-de-obra moçambicana nas minas da África do Sul;
- da demanda de uma força de trabalho cada vez mais qualificada, capaz de acompanhar a evolução tecnológica;
- da elevada taxa de mortalidade das empresas;
- da grande vulnerabilidade do sector agrícola aos desastres naturais que, em determinados períodos, geram situações pontuais de desemprego;
- dos elevados índices de pobreza absoluta e limitada disponibilidade de emprego fora do sector agrícola nas zonas rurais.

Entretanto segundo dados do inquérito sobre a força de trabalho a taxa de desemprego é mais acentuada nas províncias de Maputo Cidade, Maputo Província, Niassa, Manica e Sofala. Igualmente constata-se que o desemprego atinge mais os jovens particularmente os residentes nas zonas urbanas.

É tendo em conta os factores acima referidos que a Estratégia de Emprego e Formação Profissional procura responder à demanda do mercado de emprego, através de uma abordagem que promova medidas activas de emprego priorizando a formação profissional como um meio para aumentar a empregabilidade dos cidadãos e desse modo ajustar as características da procura às exigências do mercado de emprego.

## **CAPÍTULO 2**

### **2.Promoção do Emprego Decente**

#### **2.1 Emprego Decente**

“O emprego decente visa promover oportunidades para homens e mulheres obterem um trabalho produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humanas.”<sup>4</sup> Compreende princípios e direitos fundamentais no trabalho, emprego, protecção e diálogo social. O emprego produtivo é considerado como uma das principais saídas da pobreza absoluta e garante da protecção social.

O objectivo da promoção do emprego decente não é apenas a criação de novos postos de trabalho, considera que o mais importante é descobrir um sistema social e económico que garanta uma segurança e emprego básico, ao mesmo tempo que este seja capaz de se adaptar às circunstâncias de rápidas mudanças, num mercado altamente competitivo.

A formação é um factor importante para a empregabilidade e deve dotar as pessoas de habilidades e competências necessárias para que possam ser empregadas ou capazes de criar os seus próprios empregos, de modo a serem uma força de trabalho auto-sustentável, competitiva e

---

<sup>4</sup> Definição da OIT

a crescer. A formação deve contribuir para o trabalhador assegurar e manter emprego, progredir no trabalho, adaptar-se às mudanças e entrar facilmente no mercado de emprego em diferentes períodos do ciclo da vida. Contudo, a formação por si só não irá resultar em emprego. A noção de empregabilidade precisa de ser entendida, por um lado, como uma alavanca de reposição do emprego através da criação de oportunidades de aprendizagem contínua para todos os trabalhadores ao longo da vida e, por outro lado, como criação de empregos que ocupem a força de trabalho existente. O investimento nas duas áreas, formação e promoção da criação de emprego, é essencial no incremento da empregabilidade.

O Governo, assumindo uma postura moderna e progressista face à nova realidade económica, está apostado em garantir que as acções e estratégias propostas envolvam uma abordagem participativa e promovam consensos e acordos entre as instituições do Estado e os parceiros sociais, sociedade civil e parceiros de apoio ao desenvolvimento.

## **2.2 Desenvolvimento de uma Economia Pró -Emprego**

Há necessidade de traçar objectivos laborais nos programas de investimento em curso, como forma de garantir uma melhor planificação das actividades económicas e sociais e particularmente das políticas de investimento e emprego. Um novo quadro macro-económico específico para o crescimento do emprego implica uma ênfase em programas e projectos com conteúdos laborais significativos para assegurar que as políticas macro-económicas estimulem o crescimento económico e a criação de oportunidades de emprego e extensão dos benefícios do emprego como veículo de inclusão social dos cidadãos.

A abordagem tradicional da política macro-económica, cujo principal enfoque é a promoção de um ambiente favorável ao investimento e assim ao crescimento económico, é, sem dúvida, uma via indispensável para países em vias de desenvolvimento como Moçambique. Neste sentido, a nível laboral, esforços estão a ser feitos na perspectiva de se acelerar o processo, através da revisão da Lei de Trabalho, da aprovação da Lei de Protecção Social e de outra legislação complementar de que resultará uma maior flexibilização do mercado de trabalho.

A realidade, porém, mostra que o crescimento do comércio e do investimento directo estrangeiro não está a gerar o crescimento intensivo do emprego, necessário para acompanhar o crescimento da força de trabalho e por si só reduzir o desemprego e acelerar o ritmo de redução da pobreza absoluta.

Assim, à abordagem tradicional, pretende-se com a Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique, integrar uma abordagem de promoção activa do emprego que vise:

- Maximizar a dimensão emprego nos programas e projectos do sector público e privado;
- Promoção de programas de utilização intensiva de mão-de-obra;
- Melhorar em qualidade e quantidade a oferta de formação profissional, visando o aumento da empregabilidade dos cidadãos.

## **2.3 Economia Informal e Emprego Decente**

A maioria da população em Moçambique obtém os seus rendimentos a partir do mercado informal. O caminho rumo ao pleno emprego está ligado à transformação estrutural desta parte da economia. A geração de empregos neste sector é uma preocupação da política laboral do Governo e assenta em quatro pilares: i) os resultados económicos no mercado de emprego; ii) o



comportamento das instituições; iii) o ambiente dentro do qual ocorre o desenvolvimento económico e social e iv) a qualidade de empregos gerados. Exige-se assim um quadro político que aposte em medidas que facilitem o estabelecimento rápido do pequeno negócio e consequentemente de criação rápida de postos de trabalho na economia informal.

A abordagem de estabelecimento rápido de pequenos negócios implica responder às necessidades especiais mais ligadas ao comportamento institucional para com o sector informal, tais como a retirada de regulamentos que constituem barreira às actividades informais, facilitação do acesso ao crédito, à formação, às tecnologias e a outros meios destinados a aumentar a viabilidade e a produtividade das actividades.

## CAPÍTULO 3

### 3. Opções Estratégicas

#### 3.1 Visão

Desenvolver uma abordagem do emprego como um elemento chave para o combate à pobreza absoluta, o crescimento económico e o desenvolvimento social, que deverá ser implementada de forma integrada pelo governo, os parceiros sociais e a sociedade civil, visando o desenvolvimento humano e contribuindo para o alcance dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio.

#### 3.2 Missão

**Promover medidas** que garantam **a criação de** oportunidades equilibradas de emprego e formação profissional, de capacidades adequadas para a melhoria da produtividade e competitividade dos sectores económicos, por forma a que Moçambique possa competir com sucesso no mercado global, alcançar os objectivos sociais de empregabilidade da força de trabalho, elevar o nível de vida da população e assegurar eficiência e eficácia na gestão dos recursos públicos aplicados na promoção de emprego, cumprindo deste modo os objectivos do plano Quinquenal do Governo 2005-2009.

#### 3.3 Princípios

- a) **A Estratégia** será coordenada e implementada no quadro da política económica e social do País. Neste contexto, a Estratégia é um instrumento de implementação do Programa Quinquenal do Governo (2005-2009), do PARPA e de outros programas de desenvolvimento.
- b) A implementação da Estratégia vai privilegiar o diálogo social tripartido, a criação de sinergias e complementaridade com outros programas e projectos e promover o estabelecimento de parcerias com entidades internas e externas de apoio ao desenvolvimento.
- c) O Governo continuará a manter políticas macro-económicas estáveis e favoráveis, investir nos recursos humanos, disponibilizar infra-estruturas básicas e criar incentivos para encorajar o sector privado na sua qualidade de principal impulsor do crescimento económico e gerador de postos de trabalho.

- d) O governo estimulará iniciativas especiais de promoção de emprego em áreas com alto potencial de criação de postos de trabalho e auto-emprego, através da promoção do empreendedorismo.
- e) O Governo irá fornecer informação actualizada sobre a dimensão e estrutura da força de trabalho e disseminá-la pelos principais utilizadores para responder aos desafios decorrentes da criação de postos de trabalho.
- f) O sector privado deverá assumir o papel de principal investidor, apostando em empreendimentos rentáveis que irão aumentar o emprego, gerar receitas e promover a capacitação continua da força de trabalho, para aumentar a produtividade e sustentabilidade dos postos de trabalho. Isto pressupõe a promoção de um ambiente que valorize a iniciativa, cultura empresarial e o empreendedorismo.
- g) Empregadores, trabalhadores e a sociedade civil deverão assumir um papel activo na manutenção e geração de postos de trabalho, privilegiando o princípio do desenvolvimento participativo.
- h) Cabe ao Governo criar condições para a inserção laboral dos grupos de difícil inserção social. O emprego para os jovens, para mulheres, para pessoas portadoras de deficiência e para pessoas afectadas pelo HIV/SIDA, são tomados em consideração para a promoção do equilíbrio e garantir uma contribuição da população produtiva de Moçambique.

### **3.4 Beneficiários**

O número total de beneficiários da Estratégia de Emprego e Formação Profissional até ao ano de 2015 é de cerca de 1.000.000 candidatos a emprego. Estão projectados para os primeiros 5 anos, programas de emprego e formação profissional que beneficiarão cerca de 500.000 candidatos a emprego, distribuídos respectivamente em 240.000 beneficiários de programas de apoio ao emprego e 260.000 beneficiários de programas de formação profissional inicial e contínua.

Para o Governo os grupos alvo prioritários serão: população economicamente activa de difícil inserção (jovens, mulheres, pessoas portadoras de deficiência e trabalhadores excedentários) e pessoas vivendo com HIV/SIDA esperando-se beneficiar cerca 250.000 candidatos.

O Governo, na sua função reguladora, fiscalizadora e facilitadora da acção das instituições e dos cidadãos, promoverá, através da Estratégia de Emprego e Formação Profissional, um ambiente laboral favorável ao investimento e o aumento da segurança laboral. Com efeito, a flexibilização da legislação laboral, o alargamento do âmbito de aplicação pessoal da segurança social e a melhoria da qualidade de formação por operadores privados, terá um grande impacto sobre a dinâmica do mercado de trabalho, dos pontos de vista qualitativo e quantitativo. É assim que pela acção do sector privado, serão atendidos cerca 750.000 beneficiários.

Resultados qualitativos, tais como o aumento da estabilidade do emprego e redução da pressão das questões sociais sobre o empregador, bem como a assunção pelo sector privado e pela sociedade civil do seu papel de motor do desenvolvimento, propiciarão condições para a ocorrência do efeito multiplicador dos investimentos e da criação de empregos que levará o Estado a intervir essencialmente no atendimento às populações de difícil inserção.

Os postos de trabalho indirectos e os resultados qualitativos a alcançar com implementação da Estratégia contribuirão para uma significativa absorção da mão de obra desempregada, com efeitos positivos na taxa de ocupação da população economicamente activa.

### **3.5 Financiamento**

O Governo tem a responsabilidade social de providenciar recursos necessários ao financiamento da Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique, através dos fundos do Estado. Contudo, face aos custos envolvidos, há necessidade de se diversificarem as formas de financiamento, de modo a incluírem-se outras fontes, entre elas, a contribuição dos empregadores e trabalhadores, através de mecanismos a serem definidos para o efeito. Com os recursos provenientes das fontes de financiamento que vierem a ser activadas, será criado o Fundo de Emprego e Formação Profissional, que se destinará a financiar a implementação das acções previstas na Estratégia. Dos parceiros de apoio ao desenvolvimento espera-se uma intervenção directa na ajuda técnica, material e financeira para a implementação da Estratégia.

### **3.6 Coordenação**

A coordenação de esforços para a implementação da Estratégia, entre os diferentes intervenientes, deverá assegurar que os objectivos definidos sejam alcançados de uma forma eficiente e eficaz, respeitando o horizonte temporal previsto. Essa coordenação será materializada a três níveis, nomeadamente:

- a) Entre o Emprego e a Formação Profissional, o que permitirá o desenvolvimento de programas integrados que vão favorecer a ligação entre a formação profissional e o mercado de emprego, como forma de responder às necessidades dos empregadores, permitindo assim maior empregabilidade dos cidadãos.
- b) Entre a Formação Profissional e o Sector Privado, o que permitirá proporcionar melhor resposta às exigências do mercado, maior envolvimento dos sectores Público e Privado na formação inicial e contínua dos trabalhadores e melhor intervenção dos parceiros sociais na Comissão Consultiva do Trabalho (CCT), nos domínios do emprego e da formação profissional.
- c) Entre a Formação Profissional e o Ensino Técnico, o que permitirá evitar sobreposição nas intervenções. A coordenação a este nível também favorecerá o estabelecimento da ligação entre a educação profissional (Ensino Técnico e Formação Profissional) e mercado de emprego facilitando, deste modo, o desenvolvimento de estratégias de actuação integradas, entre os parceiros intervenientes no domínio da educação profissional.

Aos diferentes actores que participam na gestão do mercado de emprego é exigida uma actuação coordenada e articulada, de forma a ser garantido o desejado nível de eficiência e eficácia nas intervenções que visam dar resposta às demandas do mercado de trabalho. É com base nesta lógica de actuação que foi desenhado e é gerido o Programa Integrado de Reforma da Educação Profissional – PIREP, que é uma primeira iniciativa de gestão partilhada entre o sector público (Trabalho e Educação), sector privado, sindicatos, sociedade civil e parceiros de ajuda ao desenvolvimento, no que diz respeito à formação da mão-de-obra moçambicana. O PIREP materializa parte dos objectivos da Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique, nomeadamente os do domínio da formação profissional, garantindo equidade, sinergias multissetoriais, complementaridade para o ajustamento das medidas às reais necessidades do mundo do trabalho.

## **CAPÍTULO 4**

### **4. Objectivos Prioritários**

A Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique tem como objectivos prioritários os seguintes:

#### **4.1 No Domínio do Emprego**

- a) Maximizar a variável emprego em todos os programas e projectos de desenvolvimento em Moçambique tornando-a o principal parâmetro de avaliação de mérito na luta contra a pobreza absoluta;
- b) Desenvolver programas especiais para absorção da força de trabalho em áreas com alto potencial de criação de emprego e auto emprego tais como agricultura, turismo, comércio, indústria, obras públicas, mineração, pescas, saúde, administração pública e tecnologias de informação e comunicação.
- c) Aumentar a eficiência dos Centros de Emprego Públicos e Agências Privadas de Emprego para melhorar a gestão do mercado de emprego;
- d) Reforçar a coordenação entre os diferentes actores envolvidos na concepção, execução e avaliação de programas e projectos de emprego;
- e) Diversificar e ampliar as intervenções no sector informal, permitindo que paulatinamente sejam introduzidos neste sector mecanismos de protecção social;
- f) Aumentar as oportunidades de criação de emprego e de geração de rendimentos na população, principalmente nas camadas mais vulneráveis, através da promoção do auto-emprego;
- g) Divulgar informação sobre o mercado de emprego, de forma a contribuir para melhorar os pressupostos de planificação e de tomada de decisões;
- h) Introduzir a valência Informação e Orientação Profissional (IOP) para maximizar o ajustamento entre as potencialidades e capacidades dos candidatos a emprego e a demanda das profissões no mercado de emprego.

#### **4.2 No Domínio da Formação Profissional**

- a) Alargar o alcance da formação profissional, em termos de cobertura geográfica, de especialidades oferecidas, de modalidades de formação utilizadas e de grupos alvo contemplados;
- b) Integrar a formação profissional na valorização dos recursos humanos, nos programas de desenvolvimento económico e nos de luta contra a pobreza absoluta;
- c) Promover a cultura de trabalho, evidenciando nas acções de formação a cidadania, a auto estima e valores morais nomeadamente, amor ao trabalho, dedicação, zelo, honestidade entre outros;
- d) Promover acções de acompanhamento e avaliação permanentes dos beneficiários da formação;

- e) Promover acções de acompanhamento das actividades formativas dos Centros de Formação Profissional públicos e privados, através da criação de mecanismos de implementação do Decreto nº 31/2001<sup>5</sup>, de 06 de Novembro
- f) Mobilizar a sociedade moçambicana para a importância da formação profissional e seu impacto na produtividade e no emprego, no contexto da globalização e de competitividade.
- g) Incorporar a formação e o aperfeiçoamento profissionais nos programas e projectos de investimento interno ou externo;
- h) Criar um sistema de avaliação e certificação de competências profissionais.

### 4.3 Áreas de intervenção

Na elaboração da Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique foram identificadas áreas importantes às quais se deve dar prioridade, de modo a que se atinjam resultados significativos, mensuráveis e duradouros nas áreas de emprego e de formação profissional em Moçambique, até 2015. Uma das principais constatações foi a necessidade de se aumentar significativamente o número de moçambicanos capacitados, para satisfazer a demanda do mercado de emprego.

Outras constatações apontam para a necessidade de se promover o equilíbrio de género em todas as actividades de redução da pobreza absoluta e de geração de emprego e de se introduzirem programas e projectos de prevenção e combate e mitigação dos efeitos do HIV/SIDA nos locais de trabalho. A criação de emprego decente, com ênfase para a promoção de actividades geradoras de rendimento em outras áreas para além da agricultura no meio rural foi identificada como determinante para a redução da pobreza absoluta e tem uma grande importância para a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

São assim, deste modo, as seguintes as áreas de intervenção da Estratégia de Emprego e Formação Profissional:

- Desenvolvimento de micro, pequenas, médias e grandes empresas;
- Desenvolvimento de programas especiais de emprego
- Informação do Mercado de Emprego;
- Mecanismos de financiamento a micro, pequenas e médias empresas;
- Desenvolvimento de infra-estruturas de emprego e formação profissional;
- Utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação nas áreas de Emprego e Formação Profissional;
- Promoção do Emprego no meio rural;
- Higiene e Segurança no Trabalho;
- Capacitação institucional;
- Diálogo Social;
- Emprego para grupos populacionais de difícil inserção laboral;

---

<sup>5</sup> Decreto que fixa as normas para o exercício de actividades de formação profissional por pessoas singulares ou colectivas que prosseguem fins lucrativos ou comunitários

- Emprego para mulheres;
- Pessoas portadoras de deficiência no mercado de emprego;
- Prevenção e combate ao HIV/SIDA no local de trabalho;
- Eliminação das piores formas de trabalho infantil;
- Ligação entre a educação, formação profissional e o mercado de emprego.

## **CAPÍTULO 5**

### **5. Objectivos Estratégicos, Acções e Resultados**

#### **5.1 Na Área do Emprego**

##### ***Objectivo Estratégico 1: Optar por Políticas e Programas de Desenvolvimento Económico que Maximizem o Crescimento do Emprego***

- Acção 1.1. Promover consultas tripartidas no âmbito de questões económicas, sociais e do trabalho, de modo a criar consenso nas formas de alcançar os objectivos de desenvolvimento sustentáveis pretendidos.
- Acção 1.2. Produzir instrumentos normativos que promovam uma Economia Virada para o Emprego, tendo em conta resultados dos processos de consulta.
- Acção.1.3. Reforçar o papel e as intervenções do Ministério do Trabalho, como coordenador de promoção de políticas e programas de emprego, na avaliação das políticas e programas de desenvolvimento económico e social, com vista a conseguir o crescimento efectivo do emprego.

#### **Indicadores de Resultados**

- Acordados compromissos com os parceiros sociais que maximizem o emprego;
- Criada uma rede dos principais actores que será responsável pela monitoria das tendências do emprego e assessoria ao Governo;
- Aumentado o número de empregos criados;
- Lograda uma maior e mais efectiva intervenção do Ministério do Trabalho na prossecução do objectivo de maximização do emprego.

## **Objectivo Estratégico 2 Criar um Sistema de Informação sobre o Mercado de Emprego (SIME)**

- Acção 2.1. Estabelecer um mecanismo administrativo para a colecta de Informação sobre o Mercado de Emprego que atribua responsabilidades à diferentes instituições do sector público e privado no processo, sob coordenação do Ministério do Trabalho.
- Acção 2.2. Estabelecer um mecanismo de colaboração permanente entre os principais produtores e utilizadores do SIME.
- Acção 2.3. Criar uma rede nacional de pesquisadores, incluindo académicos, na área de emprego e desenvolvimento de recursos humanos, de modo a fortalecer a capacidade do Ministério do Trabalho nesta área.

### **Indicadores de Resultados**

- Operacionalizado o Departamento de Análise do Mercado de Emprego no INEFP;
- Estabelecido um mecanismo de avaliação regular das oportunidades de emprego e das necessidades de recursos humanos, indicando as distorções e desequilíbrios que sirvam de base na tomada de decisões;
- Estabelecido e plenamente funcional um sistema de informação que faça colecta e disseminação de informação do mercado de emprego, através de métodos inovadores;
- Colectada e analisada Informação do mercado de emprego, numa base regular, com dados a indicar as tendências do mercado;
- Informação sobre o mercado de emprego acessível aos utilizadores quando necessário e na forma requerida;
- Formada uma equipa de quadros nacionais que ofereçam os serviços exigidos;
- Instituídos mecanismos de coordenação com o Instituto Nacional de Estatística e com fornecedores e utilizadores do SIME.
- Assegurada a satisfação dos utilizadores do SIME

## **Objectivo Estratégico 3: Promover Emprego, através Políticas Activas de Emprego**

- Acção 3.1. Promover a inclusão nos projectos de Investimentos, cláusulas que obriguem ao investidor a implementar projectos sociais localmente benéficos.
- Acção 3.2. Identificar oportunidades de criação de emprego que permitam a utilização intensiva de mão-de-obra.
- Acção 3.3. Promover programas de utilização intensiva de mão de obra.
- Acção 3.4. Coordenar com instituições, associações, ONG's e outras que desenvolvam programas que permitam a utilização intensiva de mão-de-obra local sem prejuízo da relação do género.
- Acção 3.5. Promover acções de capacitação institucional em metodologias que visem a utilização intensiva de mão-de-obra em prol do desenvolvimento local.
- Acção 3.6. Envolver as comunidades nas actividades produtivas que utilizem mão-de-obra intensiva.

## **Indicadores de Resultados**

- Pontos focais identificados e providenciando informações e estratégias na implementação de programas que permitam a utilização intensiva de mão-de-obra;
- Implementados, de forma sustentável, programas sectoriais, com recurso à utilização intensiva de mão-de-obra, a nível sectorial e local, onde existam oportunidades de emprego;
- Autoridades e líderes locais formados em abordagens participatórias de uso intensivo de mão-de-obra, em programas de desenvolvimento local;
- Aumentado o número de postos de trabalho criados com recurso à utilização intensiva de mão-de-obra;
- Dinamizada a utilização intensiva de mão-de-obra em diferentes programas do governo.

## **Objectivo Estratégico 4: Apoiar a Inserção Laboral de Grupos Alvo Especiais**

### **4.1 Promoção de Emprego para Jovens**

Acção 4.1.1. Identificar necessidades e oportunidades locais de emprego.

Acção 4.1.2. Determinar as especificidades das oportunidades de emprego detectadas.

Acção 4.1.3. Realizar acções de Informação e Orientação Profissional para apoiar o aumento da empregabilidade.

Acção 4.1.4. Desenvolver programas de formação em módulos direccionados aos postos de trabalho e produtos, utilizando, entre outros, a metodologia da OIT sobre Habilidades Ocupacionais.

Acção 4.1.5. Implementar cursos de capacitação integrados que conduzam ao auto-emprego.

Acção 4.1.6. Apoiar a inserção dos jovens com capacidades básicas de subsistência, liderança, empreendedorismo e com responsabilidade civil, no mercado local de emprego.

**Acção 4.1.7.** Desenvolver pacotes integrados de formação, financiamento e extensão técnica de gestão, esta última com recurso a novas tecnologias de informação e comunicação, para integração imediata de jovens no mercado do trabalho e para a sustentabilidade dos seus empreendimentos

### **Indicadores de Resultado:**

- Um número significativo de jovens recebendo formação em instituições locais com a utilização de infra-estruturas locais;
- Jovens integrados em empresas locais realizando trabalho remunerado ou participando em actividades sustentáveis geradoras de receitas;
- Facilitada a concessão de micro créditos para os que tenham elaborado um plano de negócios para o auto-emprego;
- Disponibilizados pacotes de formação modular;



- Formados e disponíveis formadores em metodologias aplicáveis às micro e PME's.
- Pacotes integrados de apoio ao auto-emprego desenvolvidos e número significativo de empreendimentos abrangidos bem sucedidos

#### **4.2 Promoção do Emprego para Mulheres**

- Acção 4.2.1. Promoção da protecção legal das mulheres trabalhadoras do sector formal contra recrutamentos discriminatórios, transferências, despedimentos e outros.
- Acção 4.2.2. Recolha de informação laboral sobre a participação da mulher no sector formal para ser utilizada na tomada de decisões em relação a programas de emprego e necessidades de formação em benefício da mulher.
- Acção 4.2.3. Desenvolvimento de programas de emprego de mulheres para o sector informal tanto no meio rural como no urbano.
- Acção 4.2.5. Sensibilização dos intervenientes no programa através de acções formativas onde serão utilizados, entre outros, os pacotes de capacitação institucional da OIT sobre o Género e Emprego.
- Acção 4.2.6. Promoção da formação profissional de raparigas e mulheres

#### **Indicadores de Resultados:**

- incluso na nova Lei do Trabalho aspectos da promoção de emprego para as mulheres;
- Informação do Mercado de Emprego (IME) sobre emprego de mulheres, disponível para uma tomada de decisão consciente sobre o emprego e formação profissional para mulheres;
- Um número crescente de mulheres empregues nos sectores público e privado;
- Um número crescente de mulheres a participarem na economia formal e informal nas zonas rural e urbana.

#### **4.3 Promoção de Emprego para Pessoas Portadoras de Deficiência**

- Acção 4.3.1. Sensibilizar os parceiros sociais e principais intervenientes no concernente à reabilitação profissional de pessoas portadoras de deficiências e aos princípios básicos na formulação de políticas apropriadas e programas que promovam empregos para pessoas portadoras de deficiência.
- Acção 4.3.2. Fortalecer as instituições existentes que promovam o estabelecimento e desenvolvimento de acções de reabilitação profissional através de programas de capacitação institucional.
- Acção 4.3.3. Estabelecer serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas portadoras de deficiência em cada região do país.
- Acção 4.3.4. Efectuar programas de treinamento para líderes comunitários e grupos incluindo as próprias pessoas portadoras de deficiência em sistemas de reabilitação baseada na comunidade.

Acção 4.3.5. Assegurar que as políticas e programas relativos à reabilitação profissional sejam coordenados com políticas e programas de desenvolvimento social no tocante à administração do trabalho, integração social, cooperativas e desenvolvimento rural.

Acção 4.3.6. Estabelecer mecanismos que estimulem as instituições a empregar pessoas portadoras de deficiência.

Acção 4.3.7 Oferecer incentivos (fiscais ou outros) que estimulem os investidores a criarem, reterem e aumentarem os postos de trabalho para pessoas portadoras de deficiência.

### **Indicadores de Resultados**

- Implementadas políticas e programas que promovam emprego e reabilitação profissional de pessoas portadoras de deficiências que sejam coerentes com o desenvolvimento social e económico do país;
- Pessoal treinado disponível em todas as províncias para tratar de questões que afectam pessoas portadoras de deficiências;
- Programas de reabilitação, baseados na comunidade, disponíveis em áreas rurais e urbanas;
- Pessoas portadoras de deficiências a participarem em Programas de Emprego e Formação Profissional;
- Disponível e actualizada informação estatística sobre pessoas portadoras de deficiência;
- Estabelecidas, pelos empregadores, condições apropriadas para empregar, nos locais de trabalho, pessoas portadoras de deficiência.

### **4.4 Promoção de Emprego para Trabalhadores Excedentários**

Acção 4.4.1. Identificar o tipo, magnitude e possibilidades de aparecimento de trabalhadores excedentários e as oportunidades de formação profissional, técnica e empresarial disponíveis na região.

Acção 4.4.2. Disponibilizar serviços de aconselhamento para potenciais usuários e beneficiários do programa de formação e reconversão profissionais.

Acção 4.4.3. Definir políticas e intervenções necessárias.

Acção 4.4.4. Desenhar um programa de re-emprego, com base nos pontos acima expostos.

Acção 4.4.5. Estabelecer Ninhos de empresas como unidades incubadoras de micro empresários.

### **Indicadores de Resultados:**

- Definidos e aprovados pelo Governo estratégias, políticas e programas para re-emprego;
- Publicado e disponível para as partes interessadas, Inventário de facilidades de formação;
- Disponíveis serviços de aconselhamento e orientação profissional aos potenciais formandos;
- Trabalhadores excedentários inseridos no emprego

#### **4.5. Apoio à Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil (EPFTI)**

- Acção 4.5.1. Efectuar uma pesquisa básica através de uma avaliação e estudos temáticos/sectoriais que sirvam de base para desenhar e implementar as intervenções do Governo.
- Acção 4.5.2. Estabelecer nas institucionais intervenientes nesta matéria capacidade para implementar e reforçar políticas e legislação neste domínio.
- Acção 4.5.3 Capacitar institucionalmente os principais intervenientes incluindo ONG's e a sociedade civil em matérias relativas ao trabalho infantil.

#### **Indicadores de Resultados**

- Estabelecido um ponto focal dentro do Ministério do Trabalho que lida com EPFTI;
- Políticas e legislação disponíveis e implementadas no país;
- Programas de Formação disponíveis e implementados regularmente em EPFTI para principais intervenientes;
- Dados sobre crianças trabalhadoras disponíveis em forma temática ou sectorial a serem usadas pelos fazedores de políticas e interessados;
- Estabelecido um mecanismo de ligação entre EPFTI e outros aspectos de desenvolvimento, bem como intervenções que incluam estratégias de parceria com doadores bilaterais e multilaterais.

#### **Objectivo Estratégico 5: Promover a Criação de Emprego Decente através de Micro, Pequenas e Médias Empresas (MPME's)**

- Acção 5.1. Rever as políticas existentes que afectam o desenvolvimento empresarial nas MPME's e instituir um quadro legal e regulamentos que apoiem o seu desenvolvimento e a criação de emprego decente.
- Acção 5.2. Harmonizar e simplificar os procedimentos administrativos para o início de negócios e para o desenvolvimento das MPME's (impostos, política fiscal, licenciamento de negócios, redução dos altos custos de capital e de transacções para o início de negócios, entre outros).
- Acção 5.3. Estabelecer uma rede de instituições para o apoio à promoção empresarial.
- Acção 5.4. Estabelecer canais de comunicação e informação para as MPME's e para os operadores de economia informal à nível distrital, provincial e regional.
- Acção 5.5. Capacitar os micro, pequenos e médios empresários em matéria de elaboração de projectos visando aumentar a sua credibilidade junto das Instituições de Crédito
- Acção 5.6. Reforçar o diálogo social nas MPME's e nos operadores de economia informal.

#### **Indicadores de Resultados:**

- Definida uma política que reconheça as MPME's como um veículo de criação de emprego decente;
- Elaborada legislação e regulamentos que simplifiquem e apoiem a criação e desenvolvimento de MPME's;

- Legislação laboral que estimule a criação de emprego através das MPME's;
- Estabelecidos programas destinados ao aumento da produtividade e redução das taxas de mortalidade das MPME's;
- Estabelecido em todas as províncias, balcão único para MPME's;
- Estabelecidos mecanismos para coordenação e apoio ao desenvolvimento de negócios a nível regional e distrital;
- Elevado o nível de diálogo social nas PME's e nos operadores de economia informal através da participação destes no diálogo sobre políticas nacionais.

***Objectivo Estratégico 6: Apoiar o Sector Informal pelo seu Papel na Economia e na Criação de Emprego.***

Acção 6.1. Realizar um estudo sobre o comportamento e importância do sector informal no emprego e na economia nacional.

Acção 6.2. Fornecer apoio infraestrutural aos operadores da economia informal para o desenvolvimento dos seus negócios.

Acção 6.3. Conceber e operacionalizar mecanismos que facilitem o acesso aos recursos produtivos por parte dos operadores do sector informal.

Acção 6.4. Apoiar tecnicamente os operadores do sector informal através da provisão de serviços de desenvolvimento de negócios e de acções formativas.

Acção 6.5. Providenciar medidas de protecção social para os operadores da economia informal.

Acção 6.6. Estabelecer mecanismos que assegurem uma melhor protecção social dos trabalhadores no sector informal.

**Indicadores de Resultados:**

- Disponibilizada informação estruturada e fiável sobre o sector informal;
- Economia informal e MPME's com acesso à água, energia, saneamento, acessos melhorados, estradas, entre outros apoios infraestruturais;
- Aumentado o número de operadores do sector informal que transita para o sector formal.

**5.2 Área da Formação Profissional (FP)**

***Objectivo Estratégico 1: Melhorar a Coordenação do Sistema de Formação***

Acção 1.1. Estabelecer um sistema de Formação Profissional e Vocacional.

Acção 1.2. Introduzir nos processos de formação nos sistemas de Educação e de Formação Profissional matérias que visem o desenvolvimento do espírito empreendedor.

Acção 1.3. Definir os padrões de entrada e saída e estabelecimento de avaliação e certificação profissional no país envolvendo parceiros sociais.

Acção 1.4. Estabelecer um sistema efectivo de coordenação entre a Educação e o Trabalho relativamente à formação profissional com responsabilidades e objectivos claros.

Acção 1.5. Criar um conselho tripartido de formação profissional com competência para coordenar e direccionar o sistema para áreas prioritárias.

Acção 1.6. Racionalizar os programas de FP realizados por todos os provedores de formação.

Acção 1.7. Descentralizar as funções e autoridade para permitir a realização de formação profissional que melhor responda ao mercado local de trabalho.

Acção 1.8. Melhorar a gestão de recursos, adoptando uma política e estabelecendo normas que priorizem o uso com eficiência dos mesmos.

### **Indicadores de Resultados**

- Constituído e em funcionamento um Conselho Nacional Tripartido de Formação Profissional com capacidade analítica para coordenar e direccionar o sistema, incluindo no seu mandato a aprovação de programas de formação, a definição de mecanismos de financiamento e de prioridades de formação;
- Estabelecidos padrões de competência e testes ocupacionais que reconheçam as habilidades adquiridas e aprendizagem prévia através da avaliação e certificação profissional;
- Sector privado envolvido na definição das necessidades específicas de formação, de acordo com a demanda do mercado de emprego;
- Instituições de formação profissional nas províncias a providenciarem programas de formação necessários ao mercado local de trabalho;
- Incorporadas nos currículos de ensino, matérias de cariz profissionalizante;

### ***Objectivo Estratégico 2: Aumentar a Relevância da Formação Profissional para responder à Demanda da Economia e do Mercado de Emprego***

Acção 2.1. Melhorar a ligação da FP com o mercado de emprego.

Acção 2.2. Estabelecer um mecanismo de estudo flexível e efectivo para as necessidades do mercado de emprego, através de consultas regulares entre empregadores, instituições de formação e outros actores com incidência no mercado de emprego.

Acção 2.3. Providenciar respostas formativas às solicitações do mercado de emprego formal e informal.

Acção 2.4. Promover activamente a expansão da Formação Profissional dentro do sector privado.

Acção 2.5. Estabelecer mecanismos que visem adoptar incentivos financeiros aos provedores da formação profissional.

Acção 2.6. Encorajar a utilização das tecnologias de informação e comunicação na formação.

Acção 2.7. Aumentar o acesso à formação profissional através de unidades móveis.

Acção 2.8. Aumentar o acesso às acções formativas dos grupos alvo especiais.

### **Indicadores de Resultados:**

- Sector privado incentivado a estabelecer os seus próprios centros de formação profissional;
- Número significativo de instituições de formação profissional privada licenciadas e acreditadas pelo Ministério do Trabalho;
- Implantada a prática de estágios nas empresas como parte do processo formativo;
- Número significativo de instituições de formação usando as tecnologias de informação e comunicação no processo formativo;
- Alargado o acesso à formação profissional às zonas rurais;
- Metodologia de formação baseada na comunidade, operacional em todo o país servindo às necessidades dos operadores no sector informal rural e urbano.;
- Estabelecidos programas modulares de formação aplicando metodologias direccionadas pela demanda e centradas no formando.

### **Objectivo Estratégico 3: Melhorar a Qualidade da Formação Profissional**

Acção 3.1. Definir padrões de competência para os formadores, gestores e técnicos de formação profissional.

Acção 3.2. Avaliar as necessidades de formação e realizar acções de formação inicial e contínua dos formadores, gestores e técnicos.

Acção 3.3. ..Desenvolver mecanismos de incentivo para atracção e retenção de formadores.

Acção 3.4. Desenvolver currículos, manuais e outros materiais de formação que respondam aos padrões de competência definidos e que incorporem normas de higiene e segurança.

Acção 3.5. Desenvolver metodologias de formação flexíveis e inovadoras.

Acção 3.6. Introduzir melhorias nas infra-estruturas (física e técnica) de educação existentes para maximizar a formação profissionalizante.

**Acção 3.7.** Maximizar, construir, reabilitar e equipar centros de formação profissional em conformidade com as exigências do mercado e dos processos de descentralização do Governo.

### **Indicadores de Resultados:**

- Estabelecidos padrões de competência e programas de formação de formadores, gestores e técnicos de formação que visem melhorar o seu desempenho profissional;
- Estabelecidos mecanismos de incentivos para atracção e retenção de formadores nas instituições de formação profissional;
- Implementados novos currículos e manuais de formação;
- Construídos, reabilitados e equipados centros de formação profissional;
- Matérias sobre Higiene e Segurança no Trabalho incorporadas nos currículos de formação profissional;

- Estabelecidas normas de higiene e segurança com carácter obrigatório para instituições de formação profissional.

### **5.3 Nas Áreas Transversais ao Emprego e Formação Profissional**

#### ***Objectivo Estratégico 1: Fortalecer o Diálogo Social Tripartido***

- Acção 1.1. Promover, expandir e melhorar a qualidade do diálogo e da concertação social entre o Governo, Trabalhadores e Empregadores, na procura da solução para os problemas de emprego e formação profissional.
- Acção 1.2. Reforçar os mecanismos institucionais por forma a contribuir para uma maior abrangência e o alargamento de temas a serem abordados entre os parceiros sociais.
- Acção 1.3. Promover o desenvolvimento de capacidades de pesquisa sobre questões sócio-económicas, do interesse das partes por forma a contribuir para a facilitação e o aprofundamento do diálogo entre as partes.

#### **Indicadores de Resultados.**

- Diversificados os temas debatidos na Comissão Consultiva do Trabalho
- Aumentada a capacidade técnica na abordagem de questões sócio-económicas;
- Aumentada a intervenção e participação dos parceiros sociais na solução dos problemas de emprego e formação profissional;
- Reforçada a capacidade institucional da Comissão Consultiva do Trabalho;
- Incrementadas as relações e parcerias, na área laboral, entre os sectores público e privado.

#### ***Objectivo Estratégico 2: Melhorar o Quadro Normativo e os Serviços da Administração do Trabalho***

- Acção 2.1. Formação do pessoal nas seguintes áreas da administração do trabalho: legislação laboral, relações de trabalho, protecção laboral/serviços laborais básicos, emprego e formação profissional, informação e orientação profissional e estatísticas laborais;
- Acção 2.2. Revisão do quadro legal e normativo da administração do trabalho;
- Acção 2.3. Disponibilização de equipamento básico e instrumentos operacionais necessários ao funcionamento eficaz de cada área especializada.

#### **Indicadores de Resultados**

- Trabalhadores qualificados e formados nas áreas de administração do trabalho e a providenciar apoio e serviços de melhor qualidade;
- Legislação laboral revista, tendo em consideração o actual desenvolvimento sócio-económico de Moçambique, para flexibilização do mercado do trabalho;

- Manuais adequados e disponíveis à utilização pelos utentes dos serviços da administração do trabalho;
- Serviços da Administração do Trabalho revitalizados, bem equipados e administrados por pessoas qualificadas, em todo o País

### ***Objectivo Estratégico 3: Fortalecer a Higiene e Segurança no Trabalho (HST)***

- Acção 3.1. Efectuar um estudo sobre a aplicação das normas e recomendações de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) em Moçambique;
- Acção 3.2. Desenvolver uma política nacional actualizada de HST, envolvendo os parceiros sociais, sociedade civil e instituições académicas;
- Acção 3.3. Desenvolver uma base de dados sobre HST em Moçambique;
- Acção 3.4. Desenvolver acções de sensibilização sobre matérias de HST para os parceiros sociais e intervenientes chave.
- Acção 3.5. Realizar programas de desenvolvimento dos técnicos nacionais em HST, através da formação no país e no estrangeiro.

### **Indicadores de Resultados**

- Dados sobre sinistralidade laboral em todos os sectores da economia disponíveis para utilização pelo Governo e parceiros sociais;
- Políticas governamentais sobre a HST publicadas e disponíveis para uso pelas partes interessadas;
- Programas de HST a serem implementados pelo Governo e organizações dos empregadores e trabalhadores;
- Técnicos qualificados e disponíveis para realizarem tarefas de inspecção/aconselhamento às empresas e a pessoas singulares;
- Clínicas de diagnóstico móveis com pessoal qualificado a fazer inspecções em empresas;
- Um conselho nacional sobre a HST reunindo-se regularmente para avaliar a implementação de estratégias e programas;
- Introduzidas normas de HST e melhorado o seu cumprimento nas instituições e empresas.

### ***Objectivo Estratégico 4: Incluir Medidas Preventivas sobre o HIV/SIDA na Promoção de Emprego***

- Acção 4.1...Fortalecer a capacidade de intervenção do Ministério do Trabalho na luta contra HIV/SIDA no local de trabalho, através da criação das condições técnicas necessárias.
- Acção 4.2** Promover regularmente avaliação de impacto do HIV/SIDA sobre a força do trabalho e o desenvolvimento de medidas tendentes a conter as suas consequências tanto no sector público como no privado.
- Acção 4.3. .Apoiar a criação e o fortalecimento de parcerias entre organizações de empregadores e de trabalhadores.



- Acção 4.4. Melhorar a coordenação entre os parceiros sociais de forma a serem criadas sinergias e complementaridades neste domínio.
- Acção 4.5.. Implementar acções que contribuam para o desenvolvimento da política sobre HIV/SIDA no local de trabalho.
- Acção 4.6. Inserir conteúdos sobre HIV/SIDA nos programas de formação profissional e disseminar experiências com resultados positivos no País e na região.
- Acção 4.7 ..Providenciar apoio às pessoas afectadas e infectadas pelo HIV/SIDA, através da sua inserção em actividades de geração de rendimento e de acções de solidariedade.
- Acção 4.8. ..Adoptar e implementar um código de conduta em conformidade com o da OIT sobre o HIV/SIDA no local de trabalho.

#### **Indicadores de Resultados:**

- Políticas e programas de assistência relativos ao HIV/SIDA no local de trabalho a serem implementados;
- Organizações de empregadores e de trabalhadores a darem assistência nos procedimentos sobre HIV/SIDA, no local de trabalho;
- Providenciado apoio laboral e psicológico e desenvolvidas acções de solidariedade que beneficiem os afectados e infectados pelo HIV/SIDA;
- Disponibilidade de banco de dados e serviços de informação sobre HIV/SIDA;
- Facilitadores formados e serviços de apoio disponíveis em todo o País.

#### **Objectivo Estratégico 5: Facilitar o Acesso a Serviços Financeiros**

- Acção 5.1. Recolher informação para a análise da oferta e procura das Instituições de Micro Finanças (IMFs), dentro do contexto moçambicano e identificar IMFs mais adequadas (em termos de alcance).
- Acção 5.2. Elaborar uma política e quadro regulador para operacionalização das IMFs em Moçambique, coordenando com outras políticas e planos sectoriais para assegurar uma regulamentação efectiva que beneficie as MPME's.
- Acção 5.3. Apoiar essas instituições para uma efectiva actuação, que inclua a expansão da oferta de serviços de IMFs às zonas rurais.
- Acção 5.4.** Promover o desenvolvimento de pacotes micro financeiros integrados que incluem formação, acesso a recursos e extensão técnica para enquadramento de jovens no mercado de trabalho ao nível rural e urbano.

#### **Indicadores de Resultados:**

- Disponibilizados serviços direccionados às IMFs no país;
- Disponibilizada e operacionalizada uma política que regula o funcionamento das IMFs em Moçambique;
- Instituídos e aplicados mecanismos de supervisão aos serviços das IMFs;
- Disponibilizados procedimentos padronizados de empréstimos para diferentes categorias de utentes;

- Zonas rurais abrangidas pelo estabelecimento de IMFs;
- Disponíveis produtos micro financeiros integrados para jovens
- Aumentado o número de pessoas e negócios com acesso directo aos serviços de IMFs em todas as províncias.

## **CAPÍTULO 6**

### **6. Fundo de Emprego e Formação Profissional**

#### **6.1 Princípios**

A proposta de criação de um Fundo de Emprego e Formação Profissional (FEF) tem como suporte os seguintes princípios: elevar os recursos financeiros disponíveis para o financiamento da formação e do emprego, aumentar a oferta de formação e melhorar a sua qualidade, assim como as possibilidades de financiamento da inserção na fase pós-formação.

Não obstante as limitações dos recursos nacionais disponíveis, o Governo e os parceiros sociais, por um lado irão desenvolver um esforço para elevar a sua parcela no financiamento do sistema. Por outro lado, a aplicação da estratégia proposta neste documento poderá servir de incentivo e meio de mobilização dos parceiros de cooperação para maior e mais eficaz intervenção neste domínio.

#### **6.2 Estratégia**

Adopção de critérios de gestão rigorosa, transparente e eficaz dos recursos disponíveis, envolvendo na futura Comissão de Gestão do Fundo, os parceiros sociais (empregadores e trabalhadores) e os principais parceiros da ajuda ao desenvolvimento que o financiem.

Em termos de regras de gestão rigorosa, o FEF é guiado pelo seguinte:

- Decisões de financiamento com base em propostas de formação e/ou emprego com elevada probabilidade de êxito e não possíveis de financiar através de outras vias.
- Celebração de contratos-programa onde se definam clara e explicitamente as responsabilidades das partes.
- Fortalecimento da capacidade nacional para acompanhar e avaliar a execução dos contratos-programa.
- Integração da Comissão de Gestão do Fundo no futuro Conselho Tripartido de Formação Profissional.
- Optimização dos recursos do FEF através da preferência por acções que sejam co-financiadas pelos proponentes (co-responsabilização).

- Disponibilidade permanente, a todos os interessados, dos mapas de origem e aplicação de fundos, das actividades financiadas e dos seus indicadores de impacto.
- Realização de auditorias periódicas por uma entidade idónea e especializada.

### **6.3 Objectivos:**

- Elevar os meios financeiros à disposição do sistema de promoção da formação e do emprego.
- Disponibilizar um instrumento sério, eficaz e transparente, através do qual para os diferentes parceiros, internos e externos, possam materializar a sua contribuição para o financiamento do sistema.

### **6.4 Acções:**

- Definição da composição da Comissão de Gestão Tripartida do FEF e sua nomeação.
- Estabelecimento dos critérios de acesso e de utilização do Fundo, incluindo os mecanismos de acompanhamento e controlo.
- Formação dos potenciais interessados, na base dos procedimentos anteriores, previamente à formulação de propostas.
- Avaliação dos resultados e auditoria financeira periódicas.

### **6.5 Dotação**

A dotação inicial do Fundo será feita pelo Estado, através do OE, de recursos alocados pelo PARPA. Com esta dotação o Estado criará as condições para a mobilização de potenciais parceiros de apoio ao desenvolvimento, indispensáveis para o reforço do Fundo.

## Orçamento da Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique

Nº	Componentes	Custos (USD)	
<b>1</b>	<b>Implementação da Estratégia</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Divulgação da Estratégia</li> <li>▪ Coordenação</li> <li>▪ Monitoria e Avaliação</li> <li>▪ Divulgação contínua de resultados</li> </ul>	395.000	3 Seminários p/divulgação 45.000 Reuniões e seminários 50.000 Visitas e seminários 250.000 Diferentes meios p/divulgação. 50.000
<b>2</b>	<b>Capacitação Institucional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formação do pessoal</li> <li>▪ Equipamento de escritório</li> <li>▪ Viaturas + seguro e manutenção</li> <li>▪ Tecnologias de Informação e Comunicação</li> </ul>	4.400.000	120 pessoas/ano a 1.000p/p 1.200.000 Diversos 25.000/ano 650.000 55 a 30.000 cada 1.750.000 Equipamento+ consumíveis 800.000
<b>3</b>	<b>Infra-estruturas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reabilitação de Centros de Emprego</li> <li>▪ Reabilitação de Centros de Formação Profissional</li> <li>▪ Construção de Centros de Emprego</li> <li>▪ Construção de Centros de Formação Profissional</li> <li>▪ Gastos processuais</li> </ul>	5.600.000	22 CE x 50.000 c/u 1.100.000 08 CFP x 100.000 c/u 800.000 10 CE x 150.000 c/u 1.500.000 07 CFP x 300.000 c/u 2.100.000 100.000
<b>4</b>	<b>Instrumentos Normativos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Serviços de Consultoria</li> <li>▪ Seminários para consulta</li> <li>▪ Divulgação dos instrumentos</li> </ul>	400.000	7 consultores 200.000 6 seminários regionais 120.000 Diferentes meios 80.000
<b>5</b>	<b>Sistema de Informação do Mercado de Emprego</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assessoria Técnica</li> <li>▪ Inquéritos e levantamentos</li> <li>▪ Equipamentos Informático</li> <li>▪ Bases de Dados</li> </ul>	1.130.000	Honorários + estadia 200.000 700.000 Equipto. + consumíveis 125.000 7 bases de dados 15.000 c/u 105.000
<b>6</b>	<b>Programas de Apoio ao Emprego</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estágios profissionais</li> <li>▪ Apoio ao próprio emprego</li> <li>▪ Apoio ao artesanato</li> <li>▪ Ninho de empresas</li> <li>▪ Apoio à criação de associações</li> <li>▪ Serviços financeiros p/apoio a programas de Emprego.</li> </ul>	95.250.000	50.000 benef. x 325.00 c/u 16.250.000 50.000 benef x 600.00 c/u 30.000.000 20.000 benef x 350.00 c/u 7.000.000 20.000 benef x 500.00 c/u 10.000.000 60.000 benef x 200.00 c/u 12.000.000 40.000 benef x 500.00 c/u 20.000.000
<b>7</b>	<b>Fundo de Emprego e Formação Profissional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assessoria Técnica</li> <li>▪ Operacionalização e gestão do fundo</li> </ul>	200.000	
<b>8</b>	<b>Formação Profissional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quadro Institucional</li> <li>▪ Equipamento e consumíveis para CFP's               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Módulos e Manuais de formação</li> </ul> </li> <li>▪ Formação inicial e contínua</li> <li>▪ Aprendizagem tradicional</li> <li>▪ Formação em Gestão de negócios</li> </ul>	65.600.000	Normativos 20.000 6.730.000 2.000.000 200.000 benef x 250.00 c/u 45.000.000 30.000 benef x 500.00 c/u 11.000.000 30.000 benef x 20.00 c/u 600.000

<b>9</b>	<b>Diálogo Social</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Serviços de Consultoria</li> <li>▪ Seminários para consulta</li> <li>▪ Divulgação de Resultados</li> </ul>	500.000	
<b>10</b>	<b>Higiene e Segurança no Trabalho</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrumentos Normativos</li> <li>▪ Formação Técnica do pessoal</li> <li>▪ Equipamento</li> <li>▪ Divulgação de Normas</li> </ul>	800.000	
<b>11</b>	<b>Prevenção e Combate ao HIV/SIDA no local de trabalho</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Serviços de Assessoria</li> <li>▪ Desenho de Medidas e acções no terreno</li> </ul>	950.000	
	<b>TOTAL</b>	<b>175.225.000</b>	

## CRONOGRAMA

Nº	Objectivos / anos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>ÁREA DE EMPREGO</b>											
1	Optar por políticas/programas de desenvolvimento económico que maximizem o crescimento do emprego										
2	Criar um sistema de informação sobre o mercado de emprego (SIME)										
3	Fortalecer o diálogo social										
4	Desenvolver abordagem partilhada sobre a economia de mercado com o envolvimento de parceiros										
5	Criar emprego através da utilização intensiva de mão-de-obra										
6	Melhoria dos serviços da administração do trabalho e do quadro normativo										
7	Fortalecimento da higiene e segurança no trabalho										
8	Criar o fundo de emprego e formação										
9	Apoio à inserção laboral de grupos alvos especiais										
10	Incluir medidas preventivas sobre HIV/SIDA na promoção de emprego										
11	Promover a criação de emprego decente através de pequenas e médias empresas - PME's										
12	Apoiar o sector informal pelo seu papel na economia e na geração de emprego										
13	Facilitar o acesso aos serviços financeiros										
<b>ÁREA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>											
14	Melhorar a coordenação do sistema de formação										
15	Aumentar a relevância da formação para responder à demanda da economia e do mercado de emprego										
16	Melhorar a qualidade da formação profissional										

