

Folha Empresarial



Este suplemento integra a edição de 27 de Janeiro do jornal "País" e não pode ser vendido separadamente

Presidente do Conselho Directivo: Carlos Henriques | Directora Executiva: Denise Cortês Keyser

Moçambique Destino de Investimento Estrangeiro



Carta do Presidente

José Caldeira

Presidente da ACIS

E-mail: jcaldeira@salcaldeira.com

O ano de 2014 chegou e com ele as esperanças renovam-se. É por certo desejo de todos os moçambicanos, e dos empresários com interesses em Moçambique em particular, que este se desenvolva de forma sustentável, com estabilidade e paz.

Todos esperam e desejam que os problemas, as dificuldades e outros constrangimentos do passado sejam objecto de análise profunda, de forma que sejam tomadas as acções necessárias para a sua resolução. Há que imprimir maior celeridade, qualidade e coordenação ao processo de reforma legal em curso, com vista a torná-lo mais atractivo ao investimento nacional e estrangeiro, o que levará a que Moçambique seja melhor classificado nas avaliações sobre o seu ambiente de negócios.

As instituições públicas, incluindo as ligadas à administração da justiça, têm que ser fortalecidas e capacitadas, de modo a melhor poderem responder aos grandes desafios que se esperam. Particular atenção deve ser dada ao reforço da luta contra a corrupção, a qual pode minar o desenvolvimento do País.

Com as receitas fiscais obtidas e as que se prevêem, em especial as das mais-valias resultantes das transacções no âmbito dos mega-projectos, deve priorizar-se o investimento na construção e manutenção de infra-estruturas económicas e sociais (escolas, hospitais, estradas, portos, linhas férreas, infra-estruturas energéticas e outras), o que por certo constituirá uma importante alavanca para a formação de recursos humanos e para o desenvolvimento social e económico almejado.

As pequenas e médias empresas, essenciais à economia do País, precisam de políticas de financiamento, incentivos e outros, de modo a que melhor possam desempenhar o papel que lhes cabe. Elas têm um potencial enorme para o fornecimento de bens e serviços aos grandes projectos, bastando para tal que sejam devidamente capacitadas e que lhes sejam dadas oportunidades. As mesmas são uma importante fonte de emprego e de estímulo ao empreendedorismo, em particular para os mais jovens.

Os programas traçados para o sector agrário para que sejam melhorados os rendimentos dos camponeses e outros neste envolvidos, desde que respeitem o meio ambiente os direitos das populações nativas, são bem-vindos. A indústria, em especial a agro-alimentar, muito beneficiarão se esses programas forem devida e correctamente implementados. É necessário acelerar o desenvolvimento tecnológico, a inovação e a sua expansão para os lugares mais recônditos de Moçambique, o

qual beneficia da vantagem do seu grande potencial em termos de energia, quer de fontes tradicionais, como renováveis.

Moçambique é e esperamos que continue a ser um destino importante de investimento estrangeiro. Contudo, há que ter em conta que nessa matéria o País compete com muitos outros, pelo que não é demais repetir a absoluta necessidade de que seja garantida a paz e a estabilidade política. O processo de integração regional, tendente à facilitação de movimentação de pessoas e bens na SADC, para ser mais efectivo, tem que acelerar a harmonização legislativa e de procedimentos.

As recentes visitas de altos dignatários estrangeiros e as que provavelmente se seguirão, dão indicação do interesse dos mesmos pela economia nacional, sendo no entanto necessário que os resultados dessas visitas e dos diversos acordos que são celebrados sejam levados ao conhecimento dos empresários, para que possam tirar proveito deles.

O diálogo devidamente estruturado entre o sector empresarial e as instituições do Estado revela-se como factor chave para o progresso económico. Neste diálogo, é essencial envolver a sociedade civil e as respectivas organizações, bem como as comunidades em geral.

A ACIS está e continuará a fazer a sua parte para que seja atingido esse desiderato e, para isso, conta com um direcção motivada, com os seus membros e parceiros em geral.

Reiterados votos de um excelente 2014

Ficha Técnica



Propriedade e edição da ACIS

Presidente:

Carlos Henriques

Directora Executiva:

Denise Cortês Keyser

Layout e distribuição: Jornal País

Endereço: Associação de Comércio e Indústria (ACIS)

Avenida Poder Popular 264

Caixa Postal 7

Tel: +258 23 325997

Fax: +258 21 019527 - **Beira**

Av. Marginal 141/C - Prédio Global Alliance

2º Andar - **Maputo**

Carta ao Leitor

Será produtora ter muitos feriados?

António S. Franco

antonio.serraofranco@gmail.com
Economista

Os feriados¹ celebram, em geral, eventos importantes para os países, muitas vezes relacionados com datas históricas. Os feriados são uma oportunidade para celebrar eventos que, devido à sua importância, caracterizam um país quer política e culturalmente, quer historicamente e, é normal, repetirem-se em datas fixas.

Os feriados podem ter efeitos positivos para as economias mas podem também ser prejudiciais. O principal efeito positivo é maioritariamente político, cultural e/ou social porque se celebram datas e eventos importantes para os países.

Do ponto de vista económico, em grandes economias e com rendimentos individuais altos, os feriados são usados pelas empresas para fazer grandes montantes de vendas de produtos a preços descontados, normalmente conhecidos por saldos – estas vendas aumentadas só podem mesmo ser efectuadas se os consumidores souberem que irão existir saldos. Os consumidores são assim induzidos a gastar, em grande medida em consumo, mais do que aquilo que, eventualmente, receberiam por aquele dia de feriado. Nestas circunstâncias, o efeito económico dos feriados é economicamente positivo. Isto não quer, porém, dizer que se poderia aumentar o número de feriados mesmo nestes pa-

íses porque o efeito seria positivo. É preciso agora ver os efeitos negativos que possam existir.

O primeiro efeito negativo dos feriados é o custo imposto ao sector privado por ter que pagar esse dia de não trabalho. Em Moçambique, o sector formal da economia é relativamente pequeno, empregando cerca de 1 milhão de pessoas.² A população economicamente activa (PEA) em Moçambique ronda os 14 milhões de pessoas – a grande maioria destes gera os seus rendimentos no sector informal da economia e, em particular, nas zonas rurais e agricultura. O sector formal gera emprego para pouco mais do que 7 por cento da PEA. Se o salário médio mensal de Moçambique fosse 3.600 Meticais (MT),³ o salário diário⁴ seria equivalente a 180 MT. Portanto, cada dia de feriado custa cerca de 180 milhões de MT aos empregadores, ou cerca de 6 milhões de US Dólares.⁵ Este aumento de custos poderia ter um impacto desfavorável na competitividade da economia.

A título de curiosidade, se o sector formal, em Moçambique, fosse de 10 milhões e, conseqüentemente, o sector informal cerca de 4 milhões, o custo de um feriado seria já de 1,8 mil milhões de MT ou o equivalente a 60 milhões de USD. Em termos de PIB seria ainda pequeno mas perto de meio (1/2) por cento. Dez feriados por ano custariam, neste caso, já 5 por cento da economia.

Interrupções a meio do ciclo de trabalho geram também, em geral, reduções na produtividade das cadeias de produção. Decréscimos na produtividade provocam diminuições na competitividade da economia tornando cada vez maior o risco de que as importações sejam mais baratas e que as exportações se tornem menos lucrativas para as economias.

Está também claro que o descanso é crucial para que as pessoas reganhem as suas energias e para manter a produtividade alta. As economias hoje, em geral, concedem 1 a 2 dias de descanso por semana e, em média, 15 dias de férias anuais nos seus sectores formais.

A decisão sobre feriados e tolerâncias de ponto deve, portanto, ser cautelosa. É fundamental que os países respeitem eventos importantes que os definem como país e que seja dada a oportunidade aos seus cidadãos para celebrarem essas datas/eventos. Feriados têm que ser concedidos mas não se deve abusar na sua utilização. Dentro da perspectiva de que a economia Moçambicana continuará a crescer e a modernizar-se, espera-se que o sector formal da economia cresça proporcionalmente em relação ao sector informal. Quando o sector formal se tornar dominante, então, o custo de um feriado passará a ser fortemente sentido na competitividade de produtividade.

¹Feriados e tolerâncias de ponto, economicamente analisados, não são diferentes. Eles correspondem a dias em que os trabalhadores recebem o seu salário e não têm que trabalhar. Deste modo, utilizam o dia a celebrar um evento especial. Feriados normalmente estão relacionados com momentos de importância histórica, política e cultural. As tolerâncias de ponto, normalmente, celebram eventos importantes mas que acontecem uma vez, podem não ter datas fixas e, em geral, não se repetem de ano para ano – em Moçambique porém existem tolerâncias de ponto para dias importantes religiosos que se repetem todos os anos mas cujas datas variam de ano para ano. Do ponto de vista legal, feriados e tolerâncias de ponto são diferentes. Os primeiros são estabelecidos, em geral, por legislação decretada por parlamentos e executivos. Os segundos podem ser decretados por um ministro ou mesmo pelo executivo e em curto tempo. Neste artigo, porque se tenta olhar com uma perspectiva económica, esta diferenciação não é importante.

²O Estado em Moçambique emprega cerca de 250 mil pessoas. As restantes 750 mil estão no sector empresarial, organizações não-governamentais e agências de parceiros internacionais.

³Salário mínimo médio ronda os 3.500 MT/mês.

⁴Em regra, cada mês tem pouco mais do que 20 dias úteis.

⁵Quando este valor é comparado com o Produto Interno Bruto (PIB) este custo é negligenciável – menos do que 0,05 por cento.

Alterações recentes ao Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

Eduardo Alberto da Costa Calú

Sócio/Partner

Advogado

Web page: <http://www.salcaldeira.com>

Em Moçambique, tal como em muitos países do mundo, a política tributária prossegue o estabelecimento de um mecanismo efectivo gerador de receitas, que se pretende simples, previsível e economicamente eficiente.

É neste contexto, e dentro dos objectivos de simplificação de procedimentos para o cumprimento das obrigações fiscais e alargamento/ampliação da base tributária, que na segunda metade do ano passado foram aprovadas no País algumas alterações significativas ao Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (o "CIRPS") através da Lei nº 20/2013, de 23 de Setembro e respectivo regulamento, aprovado pelo Decreto nº 56/2013, de 27 de Novembro.

Com o presente artigo pretendemos alertar a comunidade empresarial em geral e, em particular, os membros da ACIS, sobre as principais alterações ao CIRPS.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES AO CIRPS:

Entre as principais alterações constantes dos instrumentos legais acima referidos são de destacar as seguintes:

a) as remunerações do trabalho dependente, integradas nos rendimentos da primeira categoria para efeitos de IRPS, deixam de ser englobadas aos demais rendimentos para efeitos de cálculo do imposto, passando a ser tributadas autonomamente e por via de retenção na fonte a título definitivo. Esta alteração representa uma grande mudança no regime que anteriormente vigorava, no qual as retenções mensais tinham a natureza de adiantamentos (pagamentos por conta) do imposto devido a final, ficando o contribuinte obrigado a submeter a sua declaração de rendimentos contendo o cálculo do imposto relativamente ao rendimento colectável anual, cálculo este que poderia colocar o contribuinte em situação credora perante a administração fiscal, caso em que, verificados os demais requisitos legais, poderia haver lugar a reembolso, ou em situação devedora, caso em que haveria lugar a pagamento adicional de IRPS. Esta opção do legislador consubstancia o desiderato de aliviar a corrente de trabalho resultante da obrigação de submissão da declaração de rendimentos, vulgo Modelo 10, no caso dos contribuintes com rendimentos da primeira categoria (rendimentos do trabalho dependente),

e para a Administração Fiscal, ao mesmo tempo em que se reduzem as situações de pagamento adicional e reembolso do Imposto que nos últimos tempos se tornavam mais frequentes.

b) A generalidade dos rendimentos de capitais (nos quais se incluem os juros), incluindo os obtidos por residentes e os resultantes dos actos isolados, passam a ser retidos a taxa liberatória, não dando lugar a pagamento adicional ou a reembolso à semelhança do que se disse relativamente aos rendimentos do trabalho dependente, e que em regra se verificava já no caso de contribuintes não residentes.

c) os "limites mínimos" de tributação constantes do artigo 62 do Código do IRPS, passam de 100,00 MT para 500,00 MT. Cremos que esta alteração surge apenas como uma actualização dos valores anteriormente vigentes atendendo a factores como a inflação e desvalorização da moeda.

d) tratando-se de sujeitos passivos casados deixa de haver lugar a declaração conjunta de rendimentos, através do englobamento dos rendimentos do agregado familiar, passando cada sujeito passivo a declarar os rendimentos próprios e de seus dependentes. Esta medida constitui também uma alteração de vulto ao regime anteriormente vigente, sendo que a razão que parece ter estado na origem da mesma é a simplificação e mais efectiva tributação dos sujeitos passivos casados ou vivendo em união de facto, desde que neste último caso tenham exercido a opção pelo regime de tributação de sujeitos passivos casados e não separados judicialmente de pessoas e bens.

e) O mínimo não tributável passa a ser de um valor anual fixo de 225.000,00MT. Temos algumas reservas relativamente a esta opção, pois a experiência anterior já demonstrou que os critérios de indexação ao salário mínimo são mais eficazes e permitem dar resposta aos problemas decorrentes da inflação e desvalorização da moeda. É que com o passar do tempo o valor de 225.000,00MT relativo ao mínimo não tributável será diluído pela inflação e desvalorização da moeda, ficando a sua actualização dependente da aprovação do diploma legal respectivo, neste caso forçosamente na forma de Lei da Assembleia da República de Moçambique por se tratar de disposição do CIRPS, o que como sabemos pode ser um processo que leve algum tempo.

NOTAS FINAIS:

As alterações recentemente introduzidas terão como corolário o aumento do número de contribuintes e o incremento da receita em sede do IRPS, bem como a simplificação de procedimentos burocráticos na perspectiva do contribuinte continuando como responsabilidade da entidade empregadora o encargo da liquidação do imposto e entrega das respectivas receitas à administração fiscal, por aplicação do mecanismo de retenção na fonte.

Gostaríamos de enaltecer a iniciativa da Autoridade Tributária de Moçambique de disponibilizar em seu endereço electrónico (<http://www.at.gov.mz/>) o aplicativo para o cálculo do IRPS, bem como do Manual de Utilização do mesmo, o que certamente será muito útil para a comunidade empresarial e demais interessados.

Tratando-se de legislação nova e tendo em conta que as alterações introduzidas representam uma mudança substancial às regras anteriormente vigentes sobretudo no que respeita aos rendimentos da primeira categoria, há algumas questões que ainda vão carecer de esclarecimento à comunidade empresarial e aos contribuintes, como por exemplo: o que acontece se houver atraso no pagamento do salário ou erros no cálculo do imposto? Como tratar das remunerações acessórias, incluindo o 13º salário e o subsídio de férias? Só para citar alguns exemplos. É de apelar que estas alterações e as suas implicações continuem a ser divulgadas e discutidas abertamente para que as dúvidas que possam surgir sejam esclarecidas o quanto antes.

Notamos que as alterações ao IRPS objecto deste artigo aplicam-se aos rendimentos obtidos a partir de 1 de Janeiro de 2014. Com efeito, aos rendimentos obtidos no ano de 2013 continuam a aplicar-se as normas e procedimentos anteriores aos da Lei nº 20/2013, de 23 de Setembro, devendo o sujeito passivo proceder a entrega da declaração nas direcções de áreas fiscais respectivas até ao dia 31 de Março de 2014, podendo haver lugar ao pagamento adicional ou a reembolso, conforme o caso.n

A opinião expressa pelo autor no artigo aqui publicado, não veicula necessariamente o posicionamento da SAL & Caldeira Advogados, Lda.



O **inBid** é uma plataforma digital de aquisições em Moçambique, promovida pela **ACIS**, em parceria com a **Pandora Box** (responsável pela gestão dos conteúdos) e a **ITMZ Serviços e Soluções** (responsável pela gestão das infraestruturas).

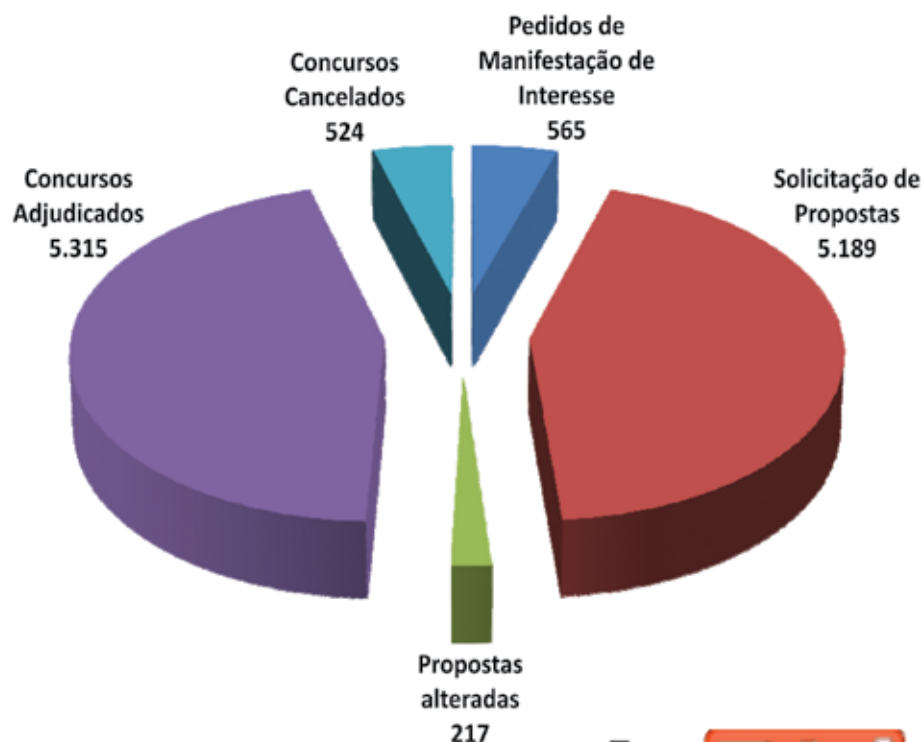
Qualquer instituição oficialmente registada em Moçambique pode tornar-se membro do **inBid** através do pagamento de uma subscrição. Tem direito a consultar os anúncios de concursos disponíveis na plataforma, publicar os seus próprios anúncios e a interagir com os outros membros do **inBid**. Tem ainda acesso a uma Área Pessoal na qual pode manter um Perfil actualizado da instituição e os documentos que comprovam a sua elegibilidade para participar em Concursos.

No âmbito do acordo de colaboração entre a **ACIS** e o **IPEME – Instituto para a Promoção das Pequenas e Médias Empresas**, acaba de se estabelecer um plano de capacitação no uso da plataforma **inBid** que vai beneficiar cerca de 500 pequenas e médias empresas, durante um ano. Estas vão poder aproveitar as vantagens que uma ferramenta destas oferece para facilitar as transacções e tornar mais transparente o processo de aquisições das empresas que operam em Moçambique.

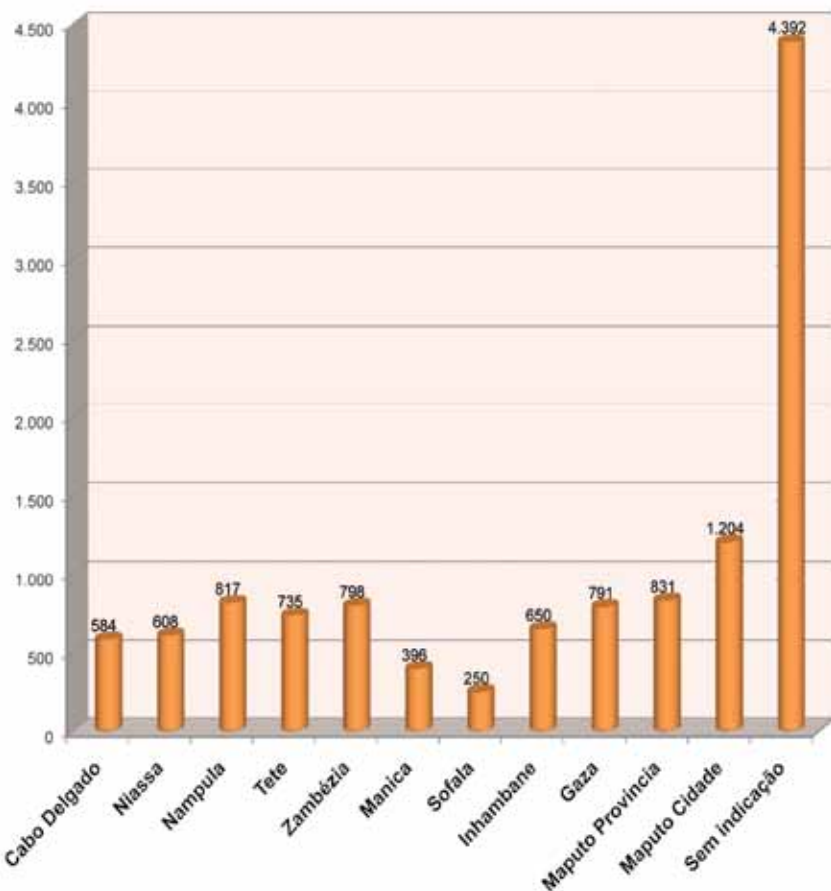
O **inBid** sistematiza diariamente os anúncios de concursos publicados na imprensa local. Apresentamos alguns gráficos referentes aos concursos publicados ao longo de todo o ano de 2013.

Para mais informações visite-nos em www.inbid.net ou contacte-nos através do email info@inbid.net e telefones 21308040/41 ou 848997399 ou 823146330

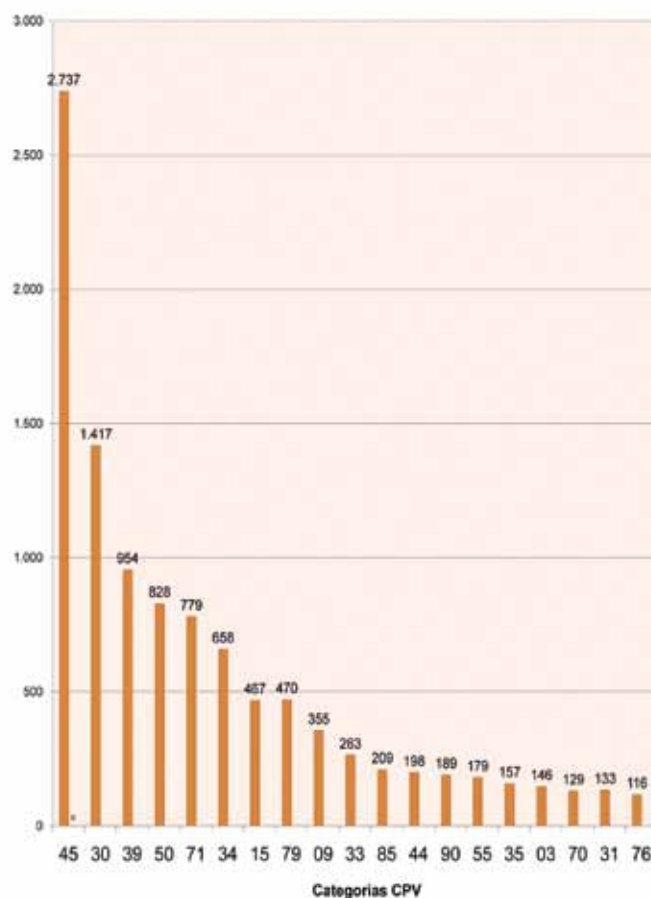
Total de Concursos Públicos por Situação Ano de 2013



Total de Concursos Públicos por Província de execução Ano de 2013



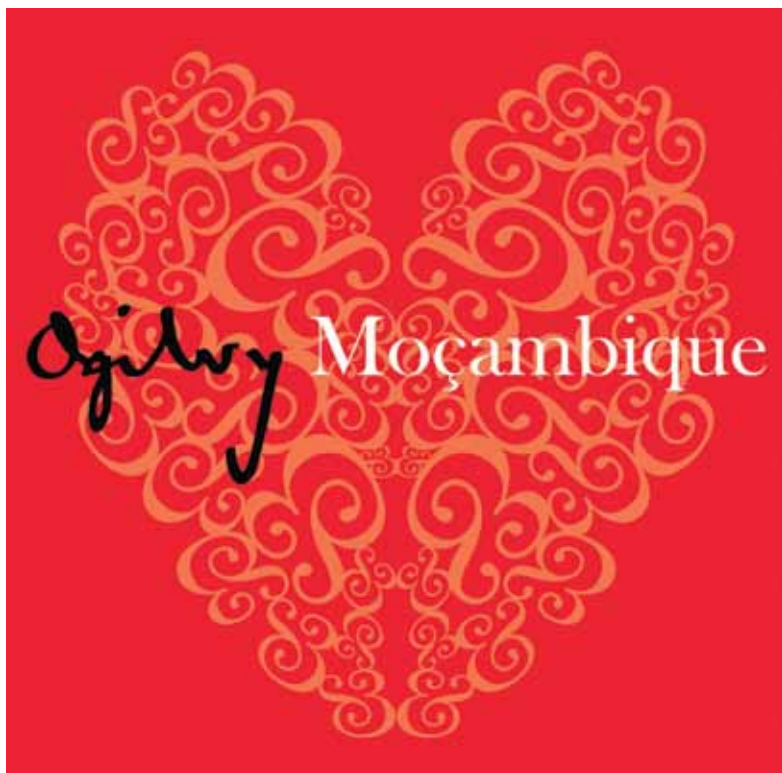
Total de Concursos Públicos pelas 20 Áreas Temáticas mais procuradas Ano de 2013



Categorias CPV

- 45 Construção
- 30 Máquinas, equipamento e material de escritório e de informática, excepto mobiliário e pacotes de programas (software)
- 39 Mobiliário
- 50 Serviços de reparação e manutenção
- 71 Serviços de arquitectura, construção, engenharia e inspecção
- 34 Equipamento e produtos auxiliares de transporte
- 15 Produtos alimentares, bebidas, tabaco e produtos afins
- 79 Serviços a empresas: direito, comercialização, recrutamento, impressão e segurança
- 09 Produtos petrolíferos, combustíveis, electricidade e outras fontes de energia
- 33 Equipamento médico, medicamentos e produtos para cuidados pessoais
- 85 Serviços de saúde e acção social
- 44 Estruturas e materiais de construção; produtos auxiliares de construção (excepto aparelho eléctricos)
- 90 Serviços relativos a águas residuais, resíduos, limpeza e ambiente
- 55 Serviços de hotelaria, restauração e comércio a retalho
- 35 Equipamento de segurança, combate a incêndios, polícia e defesa
- 03 Produtos de agricultura, da pesca, da silvicultura e afins
- 22 Material impresso e afins
- 70 Serviços imobiliários
- 31 Maquinaria, aparelhagem, equipamento e consumíveis eléctricos, iluminação
- 76 Serviços relacionados com as indústrias do gás e do petróleo

O Poder do Marketing das Emoções



Fernanda Barrento

Directora-Geral da Ogilvy Moçambique

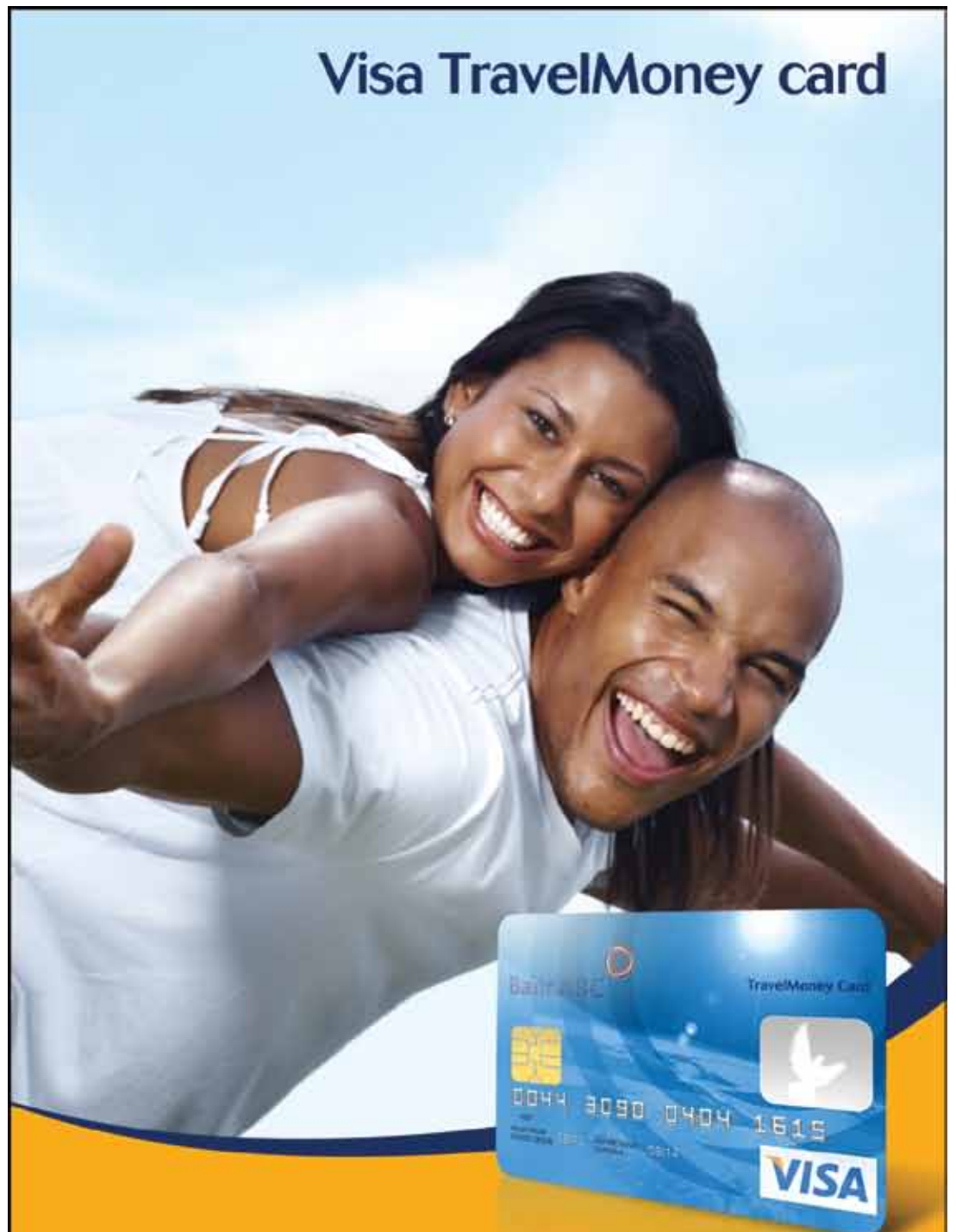
Quantas vezes já se apaixonou por uma marca à primeira vista? Quantas vezes já comprou um produto porque se apaixonou por ele? Pois é, os tempos mudaram e a Emoção tem estado a alterar a forma como as marcas comunicam. Não lhe peço que feche os olhos pois quero que leia, mas imagine que está numa loja e que está em frente à montra. Está a imaginar? No meio de tantas opções já alguma lhe saltou à vista? Quer levá-la para casa? E porquê?

As emoções movem-nos, e os clientes podem ser fidelizados através da emoção! Vamos fazer uma analogia. A tal pessoa especial despertou a sua atenção e desejo, namoriscou, comprometeu-se e hoje ama-la. Um processo similar ao momento na loja, que lhe pedi para imaginar, pois quando queremos criar

e manter uma marca o processo é o mesmo, e tal como as pessoas, também elas têm de ser aos seus olhos atraentes e despoletar emoção. Portanto, se está a lançar ou a representar uma marca assegure-se que, para além da qualidade que não pode descurar, adiciona ao seu produto um pormenor que permita a quem o consome/compra ter uma sensação diferente e marcante. Está a ver onde quero chegar?

O Marketing das Emoções reforça claramente os laços emocionais com o consumidor através de experiências de consumo que se tornam memoráveis. Assim, torne o seu produto num sedutor nato.

Somos diariamente despertados pela emoção e quando gostamos, gostamos e ponto. É por isto que a Emoção é poderosa.



Poder total aqui e em qualquer lugar.

Peça já o seu Visa TravelMoney card, o cartão do BancABC perfeito para controlar os gastos quando está em viagem, e prepare-se para aproveitar. O Visa TravelMoney card é um cartão pré-pago no qual carrega o valor que deseja gastar na viagem e que ainda lhe dá acesso ao mundo de vantagens da rede VISA.

Vá já ao BancABC e saiba mais.

www.bancabc.co.mz



Termos e condições aplicáveis.

BancABC
Novas Ideias. Banca Inteligente.

Disseminar Conhecimento: Desafio e Paixão

Gabriel Machado

Perito em Desenvolvimento Organizacional
g.machado61@yahoo.com.br

Cada vez fica mais evidente que o conhecimento é o principal ativo de um país ou de uma organização, e constitui o segredo da vantagem competitiva sustentável. O conhecimento é obtido por meio da informação que, por sua vez, deriva de dados provenientes de processos, práticas e observações. Neste século, já denominado "O Século do Conhecimento", as organizações devem concentrar-se em seu capital intelectual, ou seja, na imaginação e na capacidade humana de agregar valor e transformar as informações em conhecimento. No nosso país, percebe-se uma grande quantidade de conhecimento dentro das Universidades e dos Centros de Pesquisas, mas que trazem poucas e lentas mudanças culturais, comportamentais e tecnológicas. E aí surge a questão. Será que os processos de identificação, gestão e compartilhamento das melhores práticas desses conhecimentos estão adequados? O verdadeiro desafio está na capacidade de disseminar este conhecimento, de colocá-lo em prática e vivenciá-lo e, à medida que for gerando resultados, incorporá-los definitivamente aos nossos empreendimentos, já que o conhecimento é, hoje, o maior bem das organizações. Por outro lado, toda organização, de pequeno, médio ou grande porte, precisa buscar soluções para enfrentar seus desafios e se conscientizar de que o único caminho para se manter com sucesso, dentro desta nova economia, é o exercício da imaginação humana. Os benefícios do mercado do conhecimento elevam o moral e o talento dos colaboradores que, com certeza, apresentarão resultados de melhoria da qualidade e aumento na produtividade. Todos, Estado e iniciativa privada, precisam encontrar, rapidamente, caminhos para geração do conhecimento e para o compartilhamento eficiente, já que isto gera mais conhecimento, o que faz abrir um enorme abismo entre organizações, grupos sociais, países e blocos. Vários são os caminhos a serem seguidos pelo empreendedor para estimular a criatividade e desenvolver inovações, entrando com pé-direito no século do conhecimento; vamos citar apenas dois:

O primeiro: absorver todas as informações possíveis; conhecer todas as novidades tecnológicas, todas as tendências, macetes técnicos e conhecer o mercado. Ler, pesquisar, fazer cursos, perguntar, navegar, voar atrás da informação, transformá-la em algo atrativo e vendável.

O segundo: aprender a viver em constante estado de alerta e de mudança. Recriar a vida, a empresa e o espírito do seu negócio. Deve-se procurar desenvolver com afinco a missão de levar informações e tecnologias, oferecer soluções e alternativas que ajudem a atender as necessidades de cada um dos participantes dos cursos. Ao fazer isto com determinação esta atividade se tornará uma paixão.

SOS TREINAMENTO

Os avanços da ação da globalização nos colocam diante de um quadro de mudanças rápidas, praticamente, em todos os segmentos produtivos do mundo e do nosso Moçambique. Os empresários já se aperceberam que o mercado onde atuam mudou; hoje, ele é muito mais competitivo, existe a concorrência dos importadores e os consumidores exigem melhores produtos. É preciso aumentar a produtividade e a qualidade para competir e manter a atividade rentável. Mas como fazer isso? A maioria dos empresários não se deu conta de que a única saída é o aperfeiçoamento constante e que "Treinamento" é a palavra chave para ingressarem em novas técnicas produtivas e de gestão. É sabido que existe uma grande diferença entre a teoria e a prática; e esta diferença é basicamente causada pela falta de treinamento, pois a teoria que garante a prática com sucesso, na maioria das vezes, está disponível. Um curso de algumas horas de ensinamento de novas técnicas ou motivação já é suficiente para resolver problemas básicos. Todo mundo quer uma equipe de colaboradores dinâmica, criativa, que seja capaz de produzir resultados, mas poucos empresários se preocupam em criar as condições para que isto aconteça. A grande maioria não ensina o seu colaborador mais simples a desenvolver corretamente a sua função, mas, por outro lado, alguns já entenderam esta necessidade, que reúne seus colaboradores à tardinha de sexta-feira, onde assistem e discutem filmes técnicos, lêem livros, catálogos, ouvem especialistas convidados e programam os trabalhos da semana seguinte. O treinamento eficaz tem de ser simples, objetivo e descomplicado, para que seja alto o índice de fixação de conhecimentos, motivando e provocando mudanças de comportamento. Com a cultura de treinamento enraizada, Moçambique conseguirá ser mais competitivo e grande exportador, deixando o berço esplêndido para tomar posição vertical e caminhar.

Que problema ou desafio que um centro de conhecimento aborda?

O mercado de trabalho é caracterizado por um pequeno sector formal, empregando pouco mais de 5% (520.000 pessoas) da população economicamente activa. A população rural moçambicana representa cerca de 68% dos pobres do país, vivendo 37,9% da população abaixo do nível de pobreza e 78,4% com menos do que 2 USD /dia. Mais de metade da população moçambicana é jovem. Apesar dos esforços empreendidos nesse sentido, o País não dispõe ainda de um sistema de educação, no geral, e da educação profissional, em particular, capaz de responder de forma efectiva aos complexos desafios do desenvolvimento económico e social no presente e no futuro.

A situação actual da educação profissional em Moçambique é marcada basicamente por um limitado acesso dos cidadãos (2% da população em

idade escolar); falta de equidade tanto em termos de distribuição geográfica como de género; baixa eficiência e fraca relevância da formação.

Qual o objectivo geral e específico de Centros de Conhecimento?

Fundamentam-se na necessidade social de disponibilizar conhecimento e tecnologias acessíveis para jovens e adultos, trazendo uma nova dimensão para empreendedores das zonas rurais e urbanas, contribuindo para a tão sonhada redução da pobreza, visando de uma forma mais eficiente e eficaz:

- Aumentar o nível de conhecimentos e competências técnicas e profissionais de jovens e adultos, de forma a poderem criar ou melhorar fontes de renda;
- Gerar oportunidades de trabalho e novos empreendedores no meio rural e urbano;
- Viabilizar a criação de micro e pequenas empresas que se transformem no alicerce do desenvolvimento rural e das cidades do nosso país;
- Contribuir no aumento da produtividade e qualidade dos produtos e serviços.

Qual a missão de um Centro de Conhecimento?

Um Centro de Conhecimento tem por missão desenvolver o espírito empreendedor e inovador, a cultura empresarial e o domínio das tecnologias ligadas ao aumento da produção, da produtividade e do valor acrescentado, associado à promoção da criação da Micro, Pequena e Média Empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Gostaria para finalizar deixar aqui duas mensagens que se enquadram perfeitamente na reflexão que fizemos:

- "O verdadeiro empreendedor é aquele que passa do pensamento à ação e faz as coisas acontecerem: sonhar, planejar, iniciar, testar, aprender, corrigir e desfrutar". (Adaptado de várias fontes)
- "Quando você acredita, milagres podem acontecer" (Mariah Carey & Withnei Houston)
- "O conhecimento é o principal activo de uma organização ou de um país e o segredo da vantagem competitiva sustentável" (Prof. Nelson Maciel – Director Presidente do Centro de Produções Técnicas (CPT)).
- "Tudo parece impossível até que seja feito" (Nelson Mandela)

Com empreendedores, com fé e determinação, paixão e optimismo, o milagre da revolução do conhecimento poderá acontecer em Moçambique. Com a cultura de treinamento enraizada, Moçambique conseguirá ser mais competitivo e grande exportador, deixando o berço esplêndido para tomar posição vertical e caminhar.

"Para Moçambique se desenvolver, precisamos de 23 milhões de empreendedores"

Pessoas, Empresas e Comprometimento

Pedro Viçoso Martins

Stratégimo Moçambique
pvm@strategimo.com

As pessoas são o activo mais precioso das empresas". A maioria de nós reconhecerá esta frase e tende certamente a concordar com ela. No entanto e no âmbito específico da realidade de trabalho em Moçambique, é importante uma alteração a esta premissa, que se configurará essencial à competitividade do país presente e futura: "As pessoas COMPROMETIDAS são o activo mais precioso das empresas".

É sabido que o código do trabalho nos remete, no contexto acima, para princípios válidos, por exemplo o da mútua colaboração entre o empregador e o trabalhador no sentido da obtenção de "elevados níveis de produtividade na empresa, bem como para a promoção humana, profissional e social do trabalho". No entanto e apesar de regulamentada, não parece ser esta uma realidade generalizada em Moçambique. Ao invés, aparenta haver normalmente alguma falta de colaboração mútua entre trabalhadores e empregadores, que se reflecte evidentemente em elevados níveis de absentismo, lacunas na qualidade de serviço, além de outros comportamentos que sobretudo revelam falta de comprometimento das pessoas com as funções que desempenham e, acima de tudo, com as empresas onde trabalham.

O comprometimento acarreta necessariamente a partilha e numa empresa, essa partilha é feita em termos de direitos e responsabilidades, custos e proveitos. Como fomentar então, nas organizações em Moçambique, esta mecânica de partilha de comprometermos e portanto de mútua colaboração orientada à promoção humana, profissional e social do trabalho? Desde logo equacionando modelos de gestão de pessoas que promovam a humanização das relações laborais, evidentemente que cingidas às necessidades económicas do mercado onde as empresas competem, mas que igualmente possibilitem a eficaz integração organizacional de cada indivíduo, a diferenciação positiva pelo desempenho e pelos resultados e a premiação do esforço individual e colectivo.

Existe uma variável essencial a considerar na base desta reflexão e que se prende com a responsabilidade social da empresa, geradora de comprometermos genuínos entre as pessoas, enquanto trabalhadores e as organizações, enquanto entidades económicas. A responsabilidade social das empresas pode ser definida como a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais nas operações quotidianas das organizações. Do ponto de vista social no trabalho, uma empresa socialmente responsável deve respeitar os seus trabalhadores, tratando as pessoas como indivíduos, que são, disponibilizando-lhes meios que lhes permitam sentir-se integrados e valorizados, mas igualmente preciosos no âmbito dos processos onde se inserem, sejam eles de negócio ou de suporte.

É decisiva, neste contexto, uma liderança participativa e capaz de passar uma visão do todo e dos grandes desafios do negócio e não apenas de pequenos interesses, mais ou menos pessoais, onde as pessoas são meros recursos descartáveis. Mais do que regulamentada, a mútua colaboração deve ser exercida, pelas empresas, através das suas lideranças e das suas práticas de gestão: quando todos se apercebem que a finalidade última não é construir um muro mas edificar uma catedral, todos se direccionam para as mesmas metas, porque na verdade são comuns e grandiosas.

Em paralelo as empresas devem reforçar mecanismos de participação activa dos seus trabalhadores na melhoria dos processos de negócio. Esta filosofia deve estar associada, entre outras práticas, à criação de equipas internas de melhoria, cuja missão é pensar e criticar, de forma imparcial, os processos críticos da empresa apresentando em consequência propostas para a sua optimização e valorização. Estas equipas, além de transversais à organização, devem ter acesso directo aos seus dirigentes de forma a serem interlocutores privilegiados no processo de desenvolvimento do negócio e na melhoria da sua competitividade.

Em sùmula, as empresas devem ser organizadas de pessoas para pessoas. Devem ser concebidas práticas de gestão que promovam formas

partilhadas de desenvolvimento e melhoria organizacional, associadas à participação individual no negócio. As pessoas, enquanto trabalhadores, são agentes privilegiados para a competitividade da empresa no mercado, desde que devidamente integrados em modelos que promovam a colaboração e o comprometimento genuíno entre o empregador e o trabalhador. As pessoas devem ser assim comprometidas para as causas do negócio e do crescimento organizacional, catalisando o seu desempenho para o bem comum, associado aos bons resultados económicos e ao mérito social da organização onde pertencem e para a qual devem ser os principais factores de sucesso.



Os mais recentes membros da ACIS



Os mais recentes membros da ACIS

IMAGO LOGISTICS, LDA.

A empresa presta serviços de logística.

STRATÉGIMO LDA.

Stratégimo é uma empresa com competências nos domínios da formação técnica especializada – Banca e Seguros, Qualidade, Segurança, Processos Industriais entre outros, assim como na vertente comportamental especializada: Liderança e Desenvolvimento de Equipas, Comercial e Vendas, Financeiro e Organizativo, Desenvolvimento Pessoal, etc. Ao nível da intervenção consultiva destacamos a organização e otimização de sistemas de gestão de qualidade, ambiente e segurança, industriais e de gestão integrada de Capital Humano. A Stratégimo concebe, igualmente, Planos Globais de Benefícios e Retribuição direcionados à retenção e aumento da performance dos colaboradores nas Organizações.

SCDS SAL CONSULTORIA EM DESENVOLVIMENTO SOCIAL, LDA

SCDS é uma unidade de desenvolvimento ambiental e social providenciando serviços profissionais nas áreas de desenvolvimento social e comunitário, ambiental e estratégico, numa variedade de sectores dentro e fora de Moçambique.

BECHTEL MOZAMBIQUE

Bechtel é uma empresa mundial que presta serviços nas áreas de engenharia, construção e gestão de projetos.

OPTIÁFRICA LDA

OPTIÁFRICA, LDA/+VISÃO, é uma empresa de prestação de serviços, na área da saúde ocular e prescrição de lentes graduadas: oftalmologia, optometria e contactologia), bem como na comercialização a retalho, de todos os produtos ópticos (armações de marca, óculos de sol, contactologia, etc.). Tem parcerias com as principais seguradoras e empresas. Possui já duas ópticas em Maputo (Shopping 24 e MBS).

MOZ VALUERS LDA

A Moz Valuers, Lda., é uma empresa de Direito Moçambicano, de prestação de serviços profissionais e consultoria independente, constituído em 2010 no âmbito das actividades desenvolvidas pelo grupo 2J Consultores desde o ano de 2002, e que se dedica desde então aos seguintes sectores de actividade económica: Avaliação de património e imobilizado (imóveis, equipamentos e agrícola); Projectos de Arquitectura, urbanismo e Engenharia; Consultoria estratégica nestes sectores; Construção Civil e Fiscalização; Estudos económicos e de Viabilidade; Estudos na área de Energia e ambiente.

ATLAS COPCO MOZAMBIQUE LDA

Atlas Copco é um fornecedor líder de equipamentos de Construção e Mineração, bem como de Compressores Industriais, ferramentas e equipamentos Industriais. Atlas Copco também oferece aluguel de equipamentos em disponibilidade, especializados

para trabalhos específicos. Temos uma área de negócios que suporta os nossos produtos e clientes em casos de necessidade de peças e manutenção. Atlas Copco Moçambique Lda está localizada em Maputo, onde temos um escritório de vendas e em Tete temos um armazém e instalações de oficina

SIRIUS – SOCIEDADE DE REPRESENTAÇÕES, SERVIÇOS E COMÉRCIO GERAL, LDA.

A SIRIUS é uma empresa de Direito Moçambicano, vocacionada para a comercialização e prestação de serviços para equipamento para contagem de moeda para a indústria bancária; fotocopiadoras e impressoras como agente exclusivo de marca no País; equipamento para telecomunicações, estações de rádio e televisão que inclui (torres e respectivos sistemas de radiação, micro ondas, emissores, e equipamentos de estúdios, etc.), bem como prestação de serviços pós venda, que incluem garantia, manutenção e reparação aos equipamentos fornecidos.