

HT-211



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

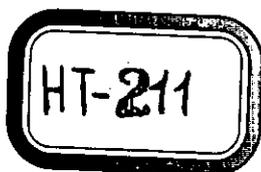
Faculdade de Letras e Ciências Sociais

Departamento de História

**Racionalização da Mão-de-Obra no Sistema Ferro-Portuário e
Suas Implicações Socio-Económicas: o Caso dos CFM-Sul,
1995-2004**

Dissertação apresentada em cumprimento parcial dos requisitos exigidos
para a obtenção do grau de licenciatura em **História** na Universidade
Eduardo Mondlane

Sérgio da Conceição Fernando António Sauale



Maputo, Novembro de 2006

**Racionalização da Mão-de-Obra no Sistema Ferro-Portuário e Suas
Implicações Sócio-Econômicas: o Caso do CFM-Sul, 1995-2004**

Dissertação apresentada em cumprimento dos requisitos exigidos para obtenção
do grau de licenciatura em **História** na Universidade Eduardo Mondlane por
Sérgio da Conceição Fernando António Sauale

Departamento de História
Faculdade de Letras e Ciências Sociais
Universidade Eduardo Mondlane

Supervisor: Prof. Doutor David Hedges

O Júri

Presidente

[Handwritten Signature]
8, 12, 06

Supervisor

[Handwritten Signature]
8, 12, 06

Oponente

[Handwritten Signature]
25, 12, 06

U.E.M. - F.L.C.S.
R. E. 31935
DATA 23/12/2006
AQUISIÇÃO aberta
COTA HI-211

DECLARAÇÃO

Declaro que esta dissertação nunca foi apresentada na sua essência para a obtenção de qualquer grau e que ela constitui o resultado da minha investigação pessoal, estando contidas no texto e na bibliografia as fontes que utilizei.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais Fernando António Sauale e Aurora da Conceição Bonifácio pelo amor e confiança depositados ao longo da minha carreira estudantil, aos meus irmãos Milton, Mickhail, Nilza e Nucha que em todos os momentos me ajudaram e encorajaram.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de endereçar, em primeiro lugar, os meus agradecimentos ao meu supervisor Professor Doutor David Hedges que com a sua experiência, competência, dedicação tornou possível a realização deste trabalho.

À todos os docentes Departamento de História da UEM, nomeadamente Profs. Doutores Joel das Neves Tembe, Arlindo Chilundo, Gerhard Liesegang, João Paulo B. Coelho; aos Drs^o. António Manso, Mário Cumbe, Sérgio Cabá, Cláudio Manjate.

Ao Dr^o. Inácio Rodrigues Júnior e todos os ex-trabalhadores dos CFM-Sul vão os meus sinceros agradecimentos.

Aos meus amigos e colegas Sandra Teixeira José, Rosalina Nhachote, Cortez Taípo, Kamuzumba Nicasse, Eugénio Cumba, Arla Machona, Mário Ângelo, Belchior Canivete, Ivan Roberto, Dionísio Munguambe, , Aníbal Rungo, Tobias Mauoco, , Estêvão Guilherme Banze Júnior, Hecrálito Mucavele, Ruben Taíbo, José Braz, Telma Lina, Esperança Chate, Ana Mondlane, Paulina Mondlane pela força e coragem que me deram, particularmente nos momentos mais difíceis do meu trabalho.

E, especialmente à Rosy.

RESUMO:

A problemática da racionalização da mão-de-obra no sistema ferro-portuário constitui um problema complexo e de dimensão nacional, devido às suas implicações sócio-económicas e os constrangimentos que se colocam sobre o grande número de trabalhadores abrangidos; a racionalização da massa laboral assume proporções de um problema social, com a exclusão de milhares de trabalhadores no mercado de trabalho.

A racionalização iniciada nos CFM-Sul em 1995, com a transferência de alguns trabalhadores para as concessionárias e ganhou maior expresssão a partir de 1998; este processo implicou a redução do número dos trabalhadores considerados excedentários, através das reformas antecipadas e rescisão de contratos de trabalho, incentivadas com compensações e programas de reinserção sócio-profissional. Não obstante estes incentivos, a redução da massa laboral exerce pressão sobre os trabalhadores gerando um clima de insegurança e incerteza entre os trabalhadores. Os trabalhadores mantidos sentem-se ainda ameaçados em relação à manutenção dos seus empregos. Assiste-se ainda a intensificação dos trabalhos e maiores exigências de responsabilidades, novas competências e habilidades.

Em relação à massa laboral desvinculada, esta ainda se mostra frustrada face às dificuldades que encara e a falta de perspectivas perante ao desemprego. O recurso ao sector informal constitui alternativa de emprego para muitos dos desvinculados.

LISTA DAS ABREVIATURAS:

CEA: Centro de Estudos Africanos

CFM: Caminhos de Ferro de Moçambique

CFM-Sul: Caminhos de Ferro de Moçambique

CONSAS: Constellation of Southern Africa States

E.E: Empresa Estatal

E.P: Empresa Pública

DNPCFM: Direcção Nacional dos Portos e Caminhos de Ferro de Moçambique

ENPCFM: Empresa Nacional de Portos e Caminhos de Ferro de Moçambique

INAS: Instituto Nacional de Acção Social

INAV: Instituto Nacional de Viação

MPF: Ministério do Plano e Finanças

MTC: Ministério dos Transportes e Comunicações

SADCC: Southern Africa Development Cooperation and Coordination

SPCFTM: Serviços de Portos, Caminhos de Ferro e Transportes de Moçambique

UTFT: Unidade Técnica para a Força de Trabalho

Sumário

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO.....	2
Objectivos	3
Geral	3
Específicos	3
Motivação e Justificação.....	3
Balizas Cronológicas	4
Metodologia.....	4
Revisão da Literatura.....	5
CAPÍTULO II: DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA FERRO-PORTUÁRIO MOÇAMBICANO NO PÓS-INDEPENDÊNCIA.....	9
Reorganização e gestão do sistema ferro-portuário moçambicano	9
Desestabilização militar.....	12
Prática de tarifas contratuais.....	13
Contentorização	15
Coersão político-económica	16
Impacto da guerra para o sistema ferro-portuário.....	17
Reestruturação, reforma institucional e privatização.....	18
CAPÍTULO III: RACIONALIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA NO SISTEMA FERRO- PORTUÁRIO	24
Situação, perfil e perspectivas da mão-de-obra no sector ferro-portuário: idade, formação ou especialização, grupo salarial e tempo de serviço	24
Racionalização da mão-de-obra: reformas antecipadas, rescisão de contrato, indenizações, transição e diferença de tratamento.....	28
Mercado de emprego, programas e acções de reinserção sócio-profissional	32
CAPÍTULO IV: IMPACTO SÓCIO-ECONÓMICO DA RACIONALIZAÇÃO SOBRE MÃO-DE-OBRA	35
Impacto sobre a mão-de-obra mantida no sistema: emprego, salários, insegurança e insatisfação laboral	35
Impacto sócio-económico sobre a mão-de-obra desvinculada: emprego, auto-emprego, reinsersão sócio-profissional, sindicatos e greves	37
CAPÍTULO V: CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
Anexos:.....	52

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO.....	2
Objectivos.....	3
Geral.....	3
Específicos.....	3
Motivação e Justificação.....	3
Balizas Cronológicas.....	4
Metodologia.....	4
Revisão da Literatura.....	5
CAPÍTULO II: DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA FERRO-PORTUÁRIO MOÇAMBICANO NO PÓS-INDEPENDÊNCIA.....	9
Reorganização e gestão do sistema ferro-portuário moçambicano.....	9
Desestabilização militar.....	12
Prática de tarifas contratuais.....	13
Contentorização.....	15
Coersão político-económica.....	16
Impacto da guerra para o sistema ferro-portuário.....	17
Reestruturação, reforma institucional e privatização.....	18
CAPÍTULO III: RACIONALIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA NO SISTEMA FERRO- PORTUÁRIO.....	24
Situação, perfil e perspectivas da mão-de-obra no sector ferro-portuário: idade, formação ou especialização, grupo salarial e tempo de serviço.....	24
Racionalização da mão-de-obra: reformas antecipadas, rescisão de contrato, indemnizações, transição e diferença de tratamento.....	28
Mercado de emprego, programas e acções de reinserção sócio-profissional.....	32
CAPÍTULO IV: IMPACTO SÓCIO-ECONÓMICO DA RACIONALIZAÇÃO SOBRE MÃO-DE-OBRA.....	35
Impacto sobre a mão-de-obra mantida no sistema: emprego, salários, insegurança e insatisfação laboral.....	35
Impacto sócio-económico sobre a mão-de-obra desvinculada: emprego, auto-emprego, reinscrção sócio-profissional, sindicatos e greves.....	37
CAPÍTULO V: CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
Anexos:.....	52

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

A Empresa Portos e Caminhos de Ferro de Moçambique, também conhecida por CFM está actualmente a proceder uma profunda reforma institucional, como resultado das mudanças sócio-económicas e políticas que se vão operando em Moçambique e na região. A transformação da Empresa Nacional de Portos e Caminhos de Ferro de Moçambique, empresa estatal em pública através do decreto 40/94 de 13 de Setembro, é resultado dessas transformações cujos principais objectivos são a atracção de investimentos e tornando o sistema ferro-portuário numa empresa altamente competitiva e com maiores retornos, bem como garantir a participação privada na gestão e operações dos principais terminais ferro-portuários.

Este processo compreende a reforma institucional, reorganização da sede e criação duma “holding” que será responsável pela gestão das participações sociais e financeiras do sistema ferro-portuário nas concessões da sua actividade principal, domínio dos portos e caminhos de ferro e em empresas de outros sectores de actividade. Este processo enquadra-se no contexto da reforma institucional de todo o sistema ferro-portuário que inclui a racionalização da mão-de-obra, permitindo assim que a empresa participe em negócios em parcerias com o sector privado, fora da sua actividade principal no domínio dos portos e caminhos de ferro. Estas actividades permitirão ainda aos CFM poder alargar a sua base de investimentos: reabilitação, modernização e alargamento das infra-estruturas e concretização de novas iniciativas.

O processo de reestruturação do sistema ferro-portuário compreende ainda: a reestruturação empresarial, concessão dos portos e caminhos de ferro, diversificação das actividades e negócios. A racionalização da mão-de-obra consiste na redução da força de trabalho existente nos CFM, através de reformas antecipadas ou normais e rescisão de contratos de trabalho, neste contexto os trabalhadores considerados excedentários tanto para a empresa como para os concessionários seriam desvinculados.

O presente trabalho incide sobre a “Racionalização da Mão-de-Obra no Sistema Ferro-Portuário Moçambicano e Suas Implicações Sócio-Económicas: o Caso dos CFM-Sul, 1995-2004”.

Objectivos

Geral

O objectivo geral do trabalho é:

- analisar e perceber as implicações sócio-económicas resultantes deste processo.

Específicos

Os objectivos específicos são:

- indentificar os objectivos que nortearam o processo de racionalização da mão-de-obra no sistema ferro-portuário;
- descrever o processo de racionalização da mão-de-obra nos CFM-Sul;
- analisar quais alternativas criadas para compensação da massa laboral considerada excedentária.

Motivação e Justificação

A escolha do tema para objecto da dissertação se deve ao facto de existirem poucos estudos desenvolvidos e sistematizados sobre a problemática da força de trabalho no sistema ferro-portuário. No entanto, outro aspecto não menos importante se deve à actualidade das discussões que se tem levantado em torno do processo de reforma institucional introduzidas nos sistema ferro-portuário moçambicano. Ao mesmo tempo o processo de racionalização da força de trabalho constitui tema incontornável nos meios de comunicação social, nos sindicatos e comunidade, bem como mexe com a sensibilidade dos trabalhadores abrangidos e seus dependentes devido às implicações resultantes deste processo. A maior parte da força de trabalho abrangida apresenta-se desajustada, tanto em termos etários como em termos de escolarização ou especialização.

Este factor é muitas vezes determinante para encontrarem novas oportunidades de emprego, particularmente no sector formal, devido ao seu perfil: baixo nível de escolaridade e idades avançadas, associadas a capacidade limitada do mercado de emprego em absorver grande parte dos excedentários dos CFM-Sul. O presente trabalho constitui uma contribuição para a análise sobre os processo de racionalização da força de trabalho no sistema ferro-portuário moçambicano e as implicações daí resultantes,

principalmente sobre os trabalhadores.

Balizas Cronológicas

Em termos de delimitação temporal do tema, a nossa abordagem encerra entre 1995 - 2004. A escolha de 1995-2004 como balizas cronológicas se prende com o facto de em 1995, é transformada a Empresa Nacional de Portos e Caminhos de Ferro de Moçambique, empresa estatal em empresa pública através do decreto 40/94. Esta transformação permitiu maior abertura à participação privada na gestão do sistema ferro-portuário moçambicano. É ainda neste ano que se inicia o processo de racionalização da força de trabalho no sistema ferro-portuário, com a transferência de alguns trabalhadores para as concessionárias. No entanto, a política de racionalização da força de trabalho tinha ainda poucos efeitos.

Entretanto, a racionalização da mão-de-obra começou a ganhar maior expressão de facto a partir de 1998. Enquanto que o ano 2004, por questões metodológicas tendo em conta que o processo de racionalização da massa laboral no sistema ferro-portuário ainda estar em curso, bem como a racionalização não se limita apenas na redução da massa laboral como também inclui a reinserção sócio-profissional dos trabalhadores considerados excedentário, bem como esperava-se que este processo tivesse o seu termino.

Metodologia

Para a realização do estudo foram usadas as seguintes fontes de informação: entrevistas, revistas, documentos publicados e não publicados. As fontes orais foram usadas para melhor perceber a lógica do processo de racionalização; as suas implicações; a problemática do emprego e greves. A informação colhida em qualquer tipo de fonte existente foi no sentido fazer um cruzamento entre as mesmas, permitindo deste modo uma melhor percepção sobre o processo.

Para a elaboração deste trabalho foi necessário fazer-se uma análise da bibliografia existente que aborde de forma consistente e sistemática sobre o sistema ferro-portuário, particularmente a problemática da mão-de-obra nos CFM-Sul. Fez-se a recolha da documentação e bibliografia nas Bibliotecas do Arquivo Histórico de

Moçambique(AHM), Faculdades de Letras e Ciências Sociais (BFLSC) e Economia, Centro de Estudos Africanos (CEA) da Universidade Eduardo Mondlane, e Caminhos de Ferro de Moçambique-Sul. A primeira fase do trabalho consistiu na elaboração de uma lista bibliográfica dos documentos que seriam importantes para o estudo e em seguida fez uma revisão da literatura.

Para complementar a pesquisa foram feitas algumas entrevistas aos ex-trabalhadores, trabalhadores e gestores do CFM-Sul de forma a compreender melhor o processo em estudo. Tomando em consideração que os CFM-Sul emprega grande número de trabalhadores, a escolha dos nossos entrevistados, particularmente alguns gestores da empresa não foi ao acaso, são indicados pelo facto de fazerem parte do processo de racionalização da força de trabalho. A escolha dos trabalhadores desvinculados foi de forma aleatória dada à sua dispersão. No que se refere à recolha de informação referente à reinserção sócio-profissional dos desvinculados, a escolha foi aleatória, mas baseada no tipo de actividade que cada desvinculado exerce actualmente. Entretanto, em alguns casos, os desvinculados se consideraram desempregados na expectativa de conseguirem benefícios da nossa parte.

Enfrentamos várias dificuldades no acesso aos arquivos do CFM, particularmente nos CFM-Sul e muitas vezes os funcionários indicados demonstraram não terem conhecimentos sobre o processo em curso e/ou se mostravam hesitantes em ceder determinada informação, particularmente relatórios da empresa, alegando em determinados casos sigilo profissional. Isto muitas vezes resultava num jogo de vaivém onde o funcionário indicado tinha que ter autorização deste ou daquele responsável.

Revisão da Literatura

Mackintosh, M (1986), analisa e demonstra como o capital e o processo de contentorização foram preponderantes para o sucesso da estratégia sul-africana no sistema de transportes. Stephens, J (1994), na sua dissertação a autora argumenta que os sul-africanos para manter a dependência dos países da região austral, e em particular desestabilizar o sistema ferro-portuário moçambicano, não só usaram meios militares mas também económicos através da coersão político-económica; uso massivo da

contentorização e manipulação das rotas ferro-portuárias; pratica de preços baixos de transportes assentes no uso de tarifas contratuais.

Nhabinde, S (1999) argumenta que os sul-africanos usaram a desestabilização militar e a guerra económica contra o sistema ferro-portuário moçambicano. Nhabinde não só mostra como os sul-africanos conseguiram atrofiar o sistema de transportes moçambicano, como também mostra as suas enormes implicações e impactos. Nesta obra Nhabinde desenvolve ainda alguns aspectos relevantes sobre os cenários pós-guerra, particularmente sobre a problemática da mão-de-obra; demonstra que as difíceis condições de trabalho e baixas remunerações salariais aliadas a uma relativa autonomia conduziram à primeira greve dos trabalhadores ferro-portuários que reclamavam: regularização salarial; enquadramento profissional e prémios de trabalho.

Nhabinde (1999), neste trabalho embora não tenha desenvolvido com profundidade sobre a problemática da força de trabalho, refere que a força de trabalho no sistema ferro-portuário não só se mostrava candente, mas também os encargos com esta força de trabalho desajustada ao nível das actividades que estava a operar mas considerações político-social e estratégica obrigaram e aconselhavam a mantê-la. Em relação à política de racionalização da força de trabalho esta tinha ainda poucos efeitos, pois o número de trabalhadores aumentou contrastando com àquilo que se pretendia no sistema ferro-portuário no contexto da privatização, redução da mão-de-obra excedentária para tornar a empresa eficiente e lucrativa.

Entretanto, estes trabalhos¹ abordam o processo de desestabilização no sistema ferro-portuário moçambicano e na região, procurando mostrar como o capital sul-africano usou o sistema de transportes para perpetuar a dependência dos países da região em relação ao seu sistema de transportes; procuram ainda analisar e demonstrar como o sistema de transportes foram usados como instrumentos importantes na manipulação do

¹ MACKINTOSH, M. "O Capital Privado e o Estado no Sistema de Transportes da África Austral". In: *Estudos Moçambicanos*, 5/6 (1986). Maputo: CEA/UEM; NHABINDE, S.A. (1999). *Desestabilização e Guerra Económica no Sistema Ferro-Portuário de Moçambique, 1980-1997*. Maputo: Imprensa Universitária/UEM; STEPHENS, Jeanne (1994). *The Political Economy of Transport in Mozambique: implications of regional development*. (PhD Thesis). University of Sussex.

tráfego ferro-portuário e procuram mostrar ainda os impactos e as implicações do processo de desestabilização contra o sistema de transportes moçambicano.

No que se refere a abordagem do presente trabalho são de extrema importância os trabalhos de Magule G.(1998), que escreveu uma dissertação sobre a problemática da força de trabalho no sistema ferro-portuário e com maior ênfase para os CFM-Sul. Nesta dissertação, Magule demonstra que apesar da mão-de-obra mantida no sistema ferro-portuário, particularmente nos terminais especializados, reconhecer certas melhorias no desempenho e relativos aumentos salariais, ainda vive um clima de insegurança laboral devido aos despedimentos frequentes e ainda a insatisfação laboral relacionada com outro tipo de compensações que usufruíam: garantias de transporte, assistência médica-medicamentosa e ajudas funerárias.

Nhabinde, S. (2001), argumenta que grande parte da mão-de-obra do sistema ferro-portuário apresenta um desajustamento tanto em termos etários como em termos de escolaridade ou formação técnico-profissional, consideradas causas da baixa produtividade do sistema. Argumenta ainda que grande número de trabalhadores ficaria desprovido da sua principal fonte de rendimento sócio-económico e sobrevivência. Entretanto, procurando evitar convulsões no seio da massa laboral foram concebidos vários programas alternativos para compensar os trabalhadores considerados excedentários: criação do auto-emprego, concessão de créditos ou os excedentários podiam concorrer normalmente para o mercado de emprego.

Apesar dos programas terem sido concebidos para mitigar os efeitos negativos da racionalização da mão-de-obra não existem, no entanto, garantias que os mesmos possam eliminar por completo os efeitos negativos do desemprego de milhares de trabalhadores, cujos efeitos multiplicadores se fazem sentir também ao nível familiar.

A Revista *Xitimela*, embora pertencente aos CFM, faz uma análise dos relatórios da empresa, e mostra-nos uma visão geral sobre o processo da racionalização da mão-de-obra e ainda sobre os programas concebidos para a reinserção sócio-profissional dos excedentários. A Revista *Xitimela* confirma ainda que estes programas não são suficientes para eliminar o desemprego dentre os trabalhadores desvinculados.

A idade avançada dos trabalhadores associados ainda à fraca capacidade da economia

moçambicana em gerar postos de trabalho constituem grandes constrangimentos para os excedentários. As actividades ocupacionais consideradas mais absorventes para os excedentários, tal como a agricultura, tendem a não satisfazer essas premissas. O recurso ao sector informal e outras actividades remuneradas tendem à constituir a base de sobrevivência de muitos desvinculados, particularmente os que não conseguiram novas oportunidades de emprego. Entretanto, a idade, a escolarização ou formação técnico-profissional são factores importantes que poderiam facilitar a reinserção sócio-profissional dos excedentários no mercado de emprego, contribuindo assim para uma estabilidade sócio-económica e segurança dos excedentários. Os excedentários que conseguiram encontrar novas oportunidades de emprego após a sua desvinculação são na sua maioria os que têm idades e qualificações exigidas no mercado de trabalho.

Em relação à força de trabalho existente no sistema ferro-portuário podemos encontrar algumas contradições. Este facto pode dever-se ao facto desta revista não mencionar o número de trabalhadores efectivos e eventuais; ao mesmo tempo que os CFM não tinham ainda uma dimensão exacta sobre o número de trabalhadores existentes, aliado a falta do controlo sistemático da força de trabalho. Tanto mais que quando o processo de racionalização ganhou maior flexibilidade uma preocupação foi a actualização do número de trabalhadores.

CAPÍTULO II: DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA FERRO-PORTUÁRIO MOÇAMBICANO NO PÓS-INDEPENDÊNCIA

Reorganização e gestão do sistema ferro-portuário moçambicano

No período pós-independência o sistema ferro-portuário foi caracterizado por uma reorganização total da estrutura administrativa e institucional como resultado dos vários problemas com que se deparou: a fuga massiva de técnicos qualificados e especializados não só nas diversas áreas de operação e manutenção de equipamentos, como também nas áreas de fiscalização, contabilidade e finanças, áreas cruciais de gestão do sistema ferro-portuário. A fuga desses técnicos, na sua maioria portugueses, foi acompanhada pelas sabotagens das infra-estruturas e equipamento. Perante as sabotagens das infra-estruturas e equipamentos tornava-se imprescindível que o sistema continuasse a garantir serviços para a economia do país e dos países da região. Foi neste contexto que o Estado decidiu intervir, através do decreto 82/76 e a sua organização ficou sob responsabilidade duma direcção nacional (DNPCF), que herdou todas as funções dos Serviços dos Portos, Caminhos de Ferro e Transportes de Moçambique (SPCFTM)².

A instituição devia coordenar e administrar o sistema ferro-portuário nacional através das suas respectivas direcções regionais executivas principais: CFM-Sul, CFM-Centro e CFM-Norte, e CFM-Zambézia³. A nova organização deixou de tutelar a divisão rodoviária e a Direcção de Exploração dos Transportes Aéreos (DETA). A DNPCF tinha ainda a necessidade de desenvolver a rede nacional de transportes ferro-portuários para o transporte de carga e passageiros. O comércio externo dos países da região, passando pelo sistema de transportes ferro-portuários moçambicano representavam valiosos contributos na angariação de receitas e captação de divisas, bem como no tráfego de mercadorias e no transporte de passageiros, dependeu do seu funcionamento.

Assim, foram definidas necessidades de investimentos nacionais nos portos e caminhos de ferro para o desenvolvimento do tráfego de passageiros e dos tráfegos resultantes da produção dos sectores agrícola e mineiro como base para criação do tráfego nacional importante.

² XITIMELA, n.º 8/9, Junho/2000:99.

³ XITIMELA, n.º 8/9, Junho/2000:100.

O sistema ferro-portuário moçambicano carecia de financiamentos e investimentos para a manutenção e reabilitação das infra-estruturas ferro-portuárias existentes. Os financiamentos e investimentos para a reabilitação das linhas férreas eram estimados em \$ 370 milhões e para a reabilitação das infra-estruturas portuárias em \$ 580 milhões⁴. Os investimentos não só eram limitados como também o sistema ferro-portuário enfrentava ainda problemas da falta de quadros especializados para diversas áreas: operação e manutenção de equipamentos e infra-estruturas, fiscalização, contabilidade e finanças. Os investimentos para os transportes se tornaram consideráveis com a formação da SADCC⁵. Moçambique continuava e continua a desempenhar crucial importância para as economias dos países do "hinterland" pelas facilidades do tráfego em trânsito. É deste modo que 39.6% dos fundos da SADCC para os transportes e comunicações foram atribuídos ao sector ferro-portuário moçambicano.

Tabela I: Investimentos no sector ferro-portuário nos países da SADCC, 1981-1990 (USD milhões):

Ano	Moçambique	Outros	Total	Moçambique(%)
1981	29.0	18.0	47.0	61.7%
1982	58.0	68.60	126.60	45.8%
1983	92.0	183.40	275.60	33.5%
1984	136.63	132.80	269.43	50.6%
1985	225.50	741.10	966.60	23.3%
1986	189.20	58.45	247.65	76.4%
1987	91.00	29.30	120.30	75.6%
1988	157.40	187.60	345.00	45.6%
1989	75.10	5.70	80.80	92.9%
1990	-	184.70	184.70	-
Total	1054.0	1609.65	2663.68	39.6%

Fonte: STEPHENS, 1994:115

A SADCC, através da SATCC procurou investimentos tanto dos países membros, como também procurou identificar e promover as necessidades de formação técnica para os quadros dos países que compunham a SADCC. Os projectos da SADCC enfatizaram a necessidade de formação dos técnicos qualificados e a gestão, mas grande parte desses investimentos foram direccionados para a reabilitação e modernização das infra-estruturas ferro-portuárias em detrimento da gestão e formação de técnicos qualificados.

⁴ STEPHENS, 1994:115.

⁵ A SADCC foi criada a 1 de Abril de 1980 em Lusaka, constituída pelos seguintes países: Angola, Botswana, Moçambique, Tanzânia, Zâmbia, Zimbabwe, Lesotho, Malawi e Swazilândia.

Mesmo dando maior ênfase aos investimentos e financiamentos para a modernização e reabilitação das infra-estruturas ferro-portuárias no âmbito dos projectos da SADCC, o tráfego ferro-portuário não continuou sendo o mesmo, o transitário começou a declinar. No caso do tráfego sul-africano, o declínio deveu-se a problemas relacionados com segurança ao longo da linha de Ressano Garcia e a prática de tarifas contratuais especiais para os países vizinhos. No caso do tráfego zimbabweano, o encerramento das fronteiras moçambicano-odesianas no âmbito da aplicação das sanções internacionais contra o regime rodesiano, em 1976, provocou perdas anuais de USD 150 milhões, difíceis de recuperar na íntegra até 1980.

O tráfego swazi também foi declinando devido à problemas de segurança⁶. O tráfego doméstico mal circulava devido aos "raides" constantes do exército rodesiano em todas as vias de comunicações e transportes. As infra-estruturas ferro-portuárias há muito que não beneficiavam de manutenção e renovação.

Tabela II. Tráfego Transitário em toneladas métricas (1981 - 1988):

Países	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
RSA	2295.9	2435.1	1512.1	785.3	587.5	619.0	479.7	423.7
SWAZILAND	531.1	825.2	454.6	527.5	403.5	311.2	396.6	337.8
ZIMBABWE	708.7	746.8	575.1	524.5	601.2	504.4	585.0	497.0

Fonte: STEPHENS, 1994:119.

O tráfego continuava a registar declínio não só devido a problemas de segurança provocados pela desestabilização militar, mas também às deficiências na gestão e operacionalidade do sistema ferro-portuário devido a falta de técnicos especializados associada à incapacidade financeira, técnica e material após a independência. A redução do tráfego transitário, apesar dos donativos e financiamentos no âmbito dos projectos da SADCC tem explicação também o facto do sistema de transportes ferro-portuários moçambicanos e da região terem sido usados como instrumentos importantes para alteração das circunstâncias políticas e económicas na região⁷. Estes processos tornaram-se mais evidente com a independência do Zimbabwe e a formação da SADCC em 1980.

⁶ STEPHENS, 1994:120.

⁷ STEPHENS, 1986:156.

O sistema de transportes ferro-portuários tornou-se na espinha dorsal para contrapor a estratégia sul-africana do CONSAS (Constellation of Southern Africa States) e, por esta razão principal alvo da política de desestabilização militar e guerra económica, não só para o desvio do tráfego, mas também para a destruição de infra-estruturas ferro-portuárias, de forma a perpetuar a dependência dos países da SADCC em relação à África do Sul. Os investimentos e financiamentos no âmbito dos projectos da SADCC eram deste modo em parte inviabilizados devido à guerra⁸. A guerra contra o sistema ferro-portuário moçambicano foi manifestamente caracterizada sob mais diversificadas formas.

Desestabilização militar

As acções de desestabilização militar foram perpetradas de forma directa através das sabotagens e ataques das forças especiais sul-africanas e indirectamente através dos apoios às actividades do movimento de guerrilha da Renamo. Estas acções caracterizadas pela destruição de infra-estruturas ferroviárias, equipamento e material circulante, redução e interrupções constantes da circulação de comboios por todas as vias tornando assim o sistema ineficiente e alvo de roubos tanto nas vias-ferreas como nos portos. Os efeitos directos das destruições traduziram-se na redução da frota locomotiva e consequente redução da capacidade de rotação do material circulante e destruição das infra-estruturas ferro-portuárias, aumentando assim os tempos de trânsito e interrupções nas operações. E também influenciavam a eficiência dos sistema e nos rendimentos, operações e volume de tráfego.

As acções de sabotagens incluíam a destruição de determinadas unidades produtivas do sistema ferro-portuário, significando a transferência da mão-de-obra dessas unidades para àquelas que estivessem a operar e a danificação de pontes, linhas férreas, travessas, retirada de carris, tirafundos e consequente aumento dos descarrilamentos. A desestabilização impôs novas formas de cooperação no que diz respeito à formação de forças especiais para a defesa e protecção das infra-estruturas ferro-portuárias e tráfego⁹.

No entanto, não só as acções de desestabilização influenciaram na eficiência, operações, gestão e organização do sistema ferro-portuário. Este panorama está também

⁸ *XITIMELA* nº 11, 2001:45.

⁹ NHABINDE, 1999:123-125.

aliado a dificuldades de gestão devido à falta de quadros especializados e de experiência na gestão tiveram grande significado para o sector ferro-portuário. É importante salientar que, com o êxodo massivo dos técnicos portugueses não havia pessoal qualificado para preencher as lacunas deixadas, grande parte dessa mão-de-obra qualificada era estrangeira. Foram cerca de 8.500 quadros especializados, na sua maioria portugueses que trabalhavam no sistema ferro-portuário que tinham abandonado o país¹⁰, sendo quase que a metade pertencentes às áreas de operação e manutenção de equipamentos e infra-estruturas, bem como as áreas de fiscalização, contabilidade e finanças, sectores importantes para a gestão do sistema ferro-portuário que ficaram quase sem nenhum quadro especializado que pudesse mante-lo a funcionar.

A falta de mão-de-obra especializada contribuiu para uma menor eficiência, tornando alguns clientes regionais reticentes em relação ao sistema transportes moçambicano. A eficiência no sistema ferro-portuário moçambicano teve implicações na programação do tráfego moçambicano. Embora a existência de alguns quadros com qualificações apuradas, a guerra não só consumia essa mão-de-obra qualificada como também consumia os quadros ainda em formação. As acções de sabotagens resultantes da guerra destruíam infra-estruturas ferro-portuárias, equipamento e material circulante, linhas férreas, locomotivas, consequência na redução e interrupção na circulação de comboios.

A guerra não só dificultou a reabilitação e modernização das infra-estruturas, impossibilitando que as previsões iniciais de tráfego não fossem alcançadas. Entretanto, não só foi usada a desestabilização militar contra o sistema ferro-portuário, existiram também outras formas mais subtis tais como: a coerção político-económica; a contentorização e manipulação das rotas ferro-portuárias; uso de tarifas contratuais concorrentes nos custos de transporte do comércio externo regional escoado através das rotas sul-africanas.

Prática de tarifas contratuais

O uso de tarifas contratuais concorrentes representava uma nova estratégia dos sul-africanos e actuava em simultâneo com a desestabilização militar. A redução de

¹⁰ *XITIMELA* nº 11, 2001:15-16.

tarifas nos transportes não só constituía nova tática para manter o comércio externo dos países da região amarrado aos sul-africanos. Os sul-africanos argumentavam que a opção em oferecer preços mais baixos aos clientes regionais visava apoiar as economias dos países vizinhos reduzindo os custos de transporte e procurando o melhor momento até que o sistema de transportes moçambicanos estivessem em condições de manusear maiores volumes de tráfego¹¹. Os incentivos económicos usados pelos sul-africanos para absorver o tráfego importante dos países da região continuavam significativos não apenas pelas receitas, mas também pela garantia da operacionalidade do sistema de transportes sul-africano.

A introdução dos contratos de preços influenciou também nas opções dos exportadores e importadores regionais¹², apesar das vantagens económicas e geográficas do sistema ferro-portuário moçambicano em relação aos sul-africanos, tanto mais que os incentivos oferecidos pelos sul-africanos minavam qualquer margem competitiva do sistema de transportes ferro-portuário moçambicano¹³. O tráfego de mercadorias entre Moçambique e África do Sul estava regido por acordos tarifários. Estes acordos regiam as operações comerciais e as estruturas tarifárias entre ambos os países, onde cada administração deveria fixar a sua própria taxa e preços a aplicar nos respectivos sistemas ferro-portuários. A DNPCF e os SAR & H não deviam modificar a taxa sobre mercadorias sem que houvesse uma consulta prévia entre ambas administrações que pudessem reduzir as relativas vantagens do sistema ferro-portuário moçambicano em relação aos sul-africanos, vice-versa¹⁴. As cláusulas começaram a ser violadas pelos sul-africanos, com a introdução dos contratos de preços, os sul-africanos começaram a oferecer tarifas preferenciais aos clientes regionais desde que estes garantissem determinado volume de tráfego.

O problema de segurança tornou os clientes regionais reticentes em relação ao sistema ferro-portuário moçambicano, preferindo usar as rotas sul-africanas; ao mesmo tempo que a prática de preços e incentivos económicos não só garantiam maior

¹¹ STEPHENS, 1986:139.

¹² STEPHENS, 1986:142.

¹³ STEPHENS, 1986:150.

¹⁴ STEPHENS, 1986:139.

competitividade do sistema ferro-portuário sul-africano, como também garantiam maiores volumes de tráfego ao sistema sul-africano, em detrimento do sistema de transportes moçambicanos não somente pelo desvio do tráfego regional do sistema moçambicano, mas também pela conseqüente perda dos seus tradicionais clientes e receitas em divisas.

Contentorização

O uso massivo da contentorização constituiu outra forma usada na manipulação das rotas ferro-portuárias. Em termos de economia de transportes e tecnologia a contentorização contribuiu para a redução significativa dos custos de transporte à escala global e na região austral. Esta tecnologia passou a ter aplicação numa concorrência movida por objectivos numa guerra económica contra o sistema ferro-portuário moçambicano, que devido à falta de recursos e capitais necessários não conseguiu fazer grandes investimentos na contentorização. A contentorização trouxe também mudanças significativas na economia e organização dos sistemas de transportes, particularmente no transporte marítimo, aumentando o domínio sul-africano no comércio em trânsito na região austral.

Os armadores sul-africanos realizaram grandes investimentos: renovação, construção de navios, terminais e equipamentos especializados e eficientes para contentorização, infra-estruturas mecanizadas para o controle da rede transportes e terminais computarizadas para o controle no manuseamento de cargas¹⁵, criando preferência pelo sistema de transportes sul-africanos graças aos investimentos feitos. Permitiu também o alargamento da influência das agências e companhias sul-africanas para o "hinterland", como também permitiu que os sul-africanos através da SAFMARINE, MANICA FREIGHT e a RENNIES que a SAECS e outras companhias de navegação operando com grandes porta-contentores fizessem os portos sul-africanos como únicos na região no manuseamento de contentores, relegando deste modo os portos moçambicanos para o segundo plano e conseqüente perda de tráfego e receitas regionais.

Os investimentos nas infra-estruturas ferro-portuárias; melhorias nos equipamentos de manuseamento de carga; condições de acesso aos portos; melhorias nas

¹⁵ MACKINTOSH, 1986:90.

linhas férreas e sistemas de telecomunicações constituíram condições significativas para melhoria na eficiência e no movimento e manuseamento de cargas. Este processo não só mudou as fronteiras entre as actividades públicas e privadas na gestão ferro-portuária na região, como também permitiu que as grandes agências de frete, navegação e despacho dominadas pelo capital sul-africano encontrassem argumentos tecnológicos, económicos e financeiros para alteração da cadeia de transporte marítimo e alargassem a sua influência e organização do transporte de mercadorias para o "hinterland"¹⁶.

O sistema ferro-portuário moçambicano, embora tenha enfatizado investimentos para reabilitação e modernização das infra-estruturas ferro-portuárias no sentido de fazer face às novas capacidades criadas no sistema de transportes e comunicações, esses investimentos não foram rentabilizados porque a guerra inviabilizava. Deste modo os sul-africanos conseguiam assegurar a preferência dos importadores e exportadores regionais pelo seu sistema de transportes, não só em termos de confiança e nível de serviços mas também pela competitividade em termos de segurança e regularidade¹⁷, investimentos realizados nas infra-estruturas, criação de maiores capacidades para o manuseamento de carga contentorizada, garantia de navegação constante e nas relações criadas com os importadores e exportadores regionais.

Coersão político-económica

Este processo consistiu na pratica de incentivos negativos e positivos. Ambos agiam no sentido de coagir os países da região a usarem as rotas de transportes sul-africanas, em detrimento das rotas moçambicanas consideradas mais próximas e baratas. Os incentivos positivos foram praticados para a Swazilândia através da concessão de ajudas económicas e financeiras. No caso dos zimbabweanos, os incentivos foram negativos através de embargos ferroviários, limitações no fornecimento de vagões, longos "transit-times" e "turn-around" dos comboios e material circulante nas vias sul-africanas. Os zimbabweanos eram obrigados a cooperar com o sistema de transportes sul-africanos no sentido de evitar elevados custos para o seu comércio externo.

¹⁶ MACKINTOSH, 1986:96.

¹⁷ MACKINTOSH, 1986:108.

No caso moçambicano, também funcionou negativamente e consistiu na limitação no fornecimento de vagões, desvio de tráfego de alto valor, delongas dos “transit-times” e “turn-around” das composições ferroviárias. Os incentivos positivos funcionavam negativamente para um determinado Estado e vice-versa¹⁸. Deste modo, os sul-africanos conseguiam manter a dependência dos países da região em relação ao seu sistema de transportes em detrimento do sistema de transportes moçambicanos.

Impacto da guerra para o sistema ferro-portuário

A desestabilização militar e a guerra económica que se traduziu sob a forma de coersão político económica; uso massivo da contentorização e manipulação das rotas ferro-portuárias; uso de tarifas contratuais tiveram impacto negativo no sistema ferro-portuário. Este panorama associado as dificuldades de gestão devido a falta de mão-de-obra especializada¹⁹ e a deterioração das condições de segurança, tornaram o sistema ferro-portuário moçambicano menos competitivo e incapazes de produzir receitas e lucros capazes de tornar garantir a continuidade de investimentos em novas tecnologias, manutenção das infra-estruturas ferro-portuárias reabilitadas. Os efeitos directos das destruições traduziram-se na redução da frota locomotiva e conseqüente redução da capacidade de rotação do material circulante e destruição das infra-estruturas ferro-portuárias, equipamento e material circulante, significando a transferência da mão-de-obra dessas unidades para àquelas que estivessem a operar; redução e interrupções constantes na circulação de comboios por quase todas as vias tornando assim o sistema ineficiente e alvo de roubos tanto nas vias-ferreas como nos portos. Entretanto, os efeitos directos da desestabilização militar significaram a destruição de infra-estruturas ferroviárias que se traduziram na redução da frota locomotiva e conseqüente redução da capacidade de rotação do material circulante e destruição das infra-estruturas aumentando assim os tempos de trânsito e interrupções nas operações ferro-portuárias, influenciando na eficiência e nos rendimentos, operações e volume de tráfego.

¹⁸ NHABINDE, 2001:125.

¹⁹ Os problemas de falta de mão-de-obra especializada não somente resultam da fuga dos cerca de 8.500 técnicos ferro-portuários portugueses que trabalhavam no sistema ferro-portuário, mas também a guerra que não só dificultava o processo de formação como também consumia a mão-de-obra formada ou ainda em formação (*XITIMELA* n° 11, 2001:16).

A desestabilização impôs ainda novas formas de cooperação no que diz respeito à formação de forças especiais para a defesa e protecção das infra-estruturas ferro-portuárias e tráfego. Os investimentos e financiamentos para o desenvolvimento das infra-estruturas e capacitação dum sistema ferro-portuário eficiente eram deste modo desviados para a defesa. A desestabilização militar agiu concomitantemente com a guerra económica: o uso massivo da contentorização e manipulação das rotas ferro-portuárias; prática de tarifas contratuais especiais e a cpersão político-económica. Este panorama associado as dificuldades de gestão devido á falta de mão-de-obra especializada²⁰ a deterioração das condições de segurança, tornaram o sistema ferro-portuário mocambicano menos competitivo e incapaz de produzir receitas e lucros capazes de garantir a continuidade de investimentos em novas tecnologias e manutenção das infra-estruturas ferro-portuárias reabilitadas.

Reestruturação, reforma institucional e privatização

No âmbito das medidas políticas e económicas introduzidas pelos programas de ajustamento estrutural tornava-se necessário reforçar o sistema ferro-portuário nacional. É neste contexto que, através do decreto 6/89 criou-se a Empresa Nacional de Portos e Caminhos de Ferro, empresa estatal. O sistema ferro-portuário deixava de estar sob o controlo da DNPCF, passando à gestão dum empresa estatal. Esta transformação não só permitiria ao sistema uma gestão económica e financeira baseada no cálculo económico com vista a obter maior eficiência na produção, como também garantir uma maior qualidade dos serviços prestados no transporte público de passageiros e carga. Esta transformação permitiu uma certa evolução no que diz respeito ao modelo de organização institucional e empresarial, particularmente à adopção dum personalidade jurídica, autonomia financeira e administrativa, mas o Estado mantinha ainda um controlo sobre o sistema a todos os níveis. Entretanto, como uma empresa estatal representava o instrumento através do qual o Estado assumia a função de direcção e impulso da economia nacional. Isto revelava o interesse deste em manter ainda o controlo sobre o

²⁰ Os problemas de falta de mão-de-obra especializada não somente resulta da fuga dos cerca de 8.500 técnicos portugueses que trabalhavam no sistema ferro-portuário, mas também a guerra que dificultava o processo de formação e consumia a mão-de-obra formada ou em formação (*XITIMELA* nº 11, 2001:16).

sistema ferro-portuário como também os projectos de investimento, produção e financiamento careciam ainda da aprovação do MTC ou MPF²¹.

A ENPCFM não só herdou todas as funções, direitos e obrigações derivadas dos actos ou contratos praticados pela DNPCF, como também foi regionalmente repartida em quatro direcções executivas: CFM-Sul, CFM-Centro, CFM-Norte e CFM-Zambézia. No entanto, competia a cada uma das direcções executivas gerir todos os recursos sob a sua jurisdição em conformidade com os princípios do cálculo económico²². Apesar desta mudança a intervenção do Estado ainda se fazia sentir a todos os níveis de gestão do sistema. A transformação em empresa estatal ocorre ainda num contexto de guerra, impendendo deste modo que houvesse qualquer tipo de mudança, que pudesse tornar o sistema ferro-portuário mais competitivo e lucrativo. Ao mesmo tempo que a sobrecarga na resposta aos aspectos sociais e políticos continuavam dominantes, em detrimento da demanda pela rentabilidade empresarial²³. Este argumento é também reforçado por Inácio Rodrigues Júnior que considera que “durante muito tempo o sistema esteve virado para responder às questões meramente sociais e não económicas que garantissem a rentabilidade da empresa porque a política então vigente obrigava-nos a tal situação”²⁴.

A DNPCF priorizou investimentos nas infra-estruturas, em detrimento dos aspectos relacionados com a gestão, administração e formação de quadros técnicos. É importante frisar que logo após a criação da ENPCF, o sistema enfrentava ainda diversos problemas nas áreas de gestão e a falta de recursos contabilísticos nas áreas financeira e administrativa. Tal como avança Nhabinde:

a contabilidade e os sistemas internos de controlo não só eram deficientes, como também apresentavam as seguintes características: inexistência de inventário dos activos imobilizados e das existências devido a falta de processamento; os registos dos inventários dos activos da empresa não reflectiam as existências dos diferentes activos; avaliação inadequada dos activos imobilizados; os activos imobilizados nunca tinham sido reavaliados de modo a reflectirem os efeitos da desvalorização do metical e da inflação verificado²⁵.

²¹ NHABINDE, 2001:115.

²² XITIMELA nº 12, 2002:08.

²³ NHABINDE, 2001:115.

²⁴ Entrevista com Inácio Rodrigues Júnior, Maputo, 26/05/2005.

²⁵ NHABINDE, 1999:135.

Tendo em conta as medidas decorrentes da implementação dos programas de ajustamento estrutural, a transformação da DNPCF numa empresa estatal visava reforçar o sistema ferro-portuário moçambicano, mas tal se tornava difícil de se materializar devido aos problemas como a falta de recursos humanos e a instabilidade político-militar dificultavam qualquer tipo de mudança. As fragilidades para uma gestão eficiente do sistema ferro-portuário eram várias: i) inexistência duma descentralização e autonomia de gestão; ii) escassez de técnicos intermédios especializados eficientes; iii) ausência de especialização, fraca manutenção e prevenção nas áreas técnicas mais avançadas; iv) duplicação de tarefas aos mais diversos níveis de decisão, consequentemente o aumento de pessoal administrativo e baixa produtividade²⁶.

No que diz respeito à mão-de-obra, quando o sistema ferro-portuário passou à gestão duma empresa estatal existiam em todo o sistema cerca de 30.705 trabalhadores. Desta massa laboral cerca de 14.662 trabalhadores, correspondente a 47.8% pertenciam ao CFM-Sul. Com a criação da ENPCF o número de trabalhadores aumentou para cerca de 37.145, uma subida de 17.3%. O aumento do número de trabalhadores se deve ao facto do decreto que cria a empresa estatal ter estipulado a transição automática dos trabalhadores da DNPCF para ENPCF; por outro lado cabia ao MTC determinar por despacho os trabalhadores do sector ferro-portuário a serem transferidos do Estado sem contudo criar quaisquer responsabilidades adicionais sobre o orçamento do Estado. Isto significa que, estes ficariam sob a responsabilidade da empresa na qualidade de funcionários da então DNPCF. Portanto, os CFM-Sul reduziram para 14.501 trabalhadores, o que corresponde uma redução de 0.8%.

Entre 1989 e 1994, o número de trabalhadores empregues em todo o sector ferro-portuário reduziu de 30.705 para 18.738. No caso específico dos CFM-Sul o número de trabalhadores reduziu de 14.662 para 6.584. No entanto, as medidas introduzidas pelos programas do ajustamento estrutural ainda se mostravam incapazes de tornar o sistema ferro-portuário eficiente e lucrativo, mesmo com o término da guerra. É neste contexto que são introduzidas profundas reformas decorrentes do processo de reestruturação do

²⁶ NHABINDE, 2001:136.

sistema ferro-portuário. Através do decreto 40/94 de 13 de Setembro, o governo moçambicano decidiu pela transformação da empresa estatal numa empresa pública, a Empresa Nacional de Portos e Caminhos de Ferro²⁷.

A transformação para uma empresa pública tem como principal objectivo permitir uma maior autonomia financeira e de gestão em relação ao Estado, bem como permitir ao sistema maior abertura à participação privada na gestão e nas operações ferro-portuárias, particularmente na gestão e operações dos terminais ferro-portuários especializados²⁸, permitindo deste modo a empresa operar aparentemente livre da intervenção estatal e com maior abertura à participação privada na gestão e operação do sistema ferro-portuário. Estas transformações em curso compreendem: a reestruturação empresarial; racionalização da mão-de-obra; concessão do sistema ferro-portuário; diversificação das actividades e negócios. O Estado continuava a manter ainda um certo controlo sobre o sistema, se tivermos em conta que os contratos de concessão das infra-estruturas ferro-portuárias careciam ainda da aprovação do MTC ou MPF²⁹.

A empresa estabeleceu um contrato-programa com o governo que preconizava os objectivos a serem atingidos, os direitos e obrigações de ambas as partes³⁰. À luz do contrato-programa foram definidos os seguintes objectivos: i) promoção e desenvolvimento das infra-estruturas ferro-portuárias e serviços; ii) promoção e desenvolvimento das actividades de transporte e logística, através da participação incrementada do sector privado na sua operação e gestão; iii) envolver-se em associação com o sector privado, na operação dos sistemas ferro-portuários de forma sustentável, segura, eficiente e proveitosa para o transporte de passageiros e carga, e prestação de serviços ferro-portuários; maximizar a racionalização dos seus activos³¹.

No que diz respeito à nova instituição criada, não houve modificações de realce em termos de divisões regionais. O sistema ferro-portuário continuava a enfrentar diversos problemas não só para o bom desempenho financeiro mas também para a sua privatização. Entre os principais destacam-se: exploração de serviços deficitários,

²⁷ *XITIMELA* nº 8/9, 2000:100.

²⁸ *XITIMELA* nº 12, 2002:36.

²⁹ NHABINDE, 2001:117.

³⁰ *XITIMELA* nº 8/9, 2000:24.

³¹ *XITIMELA* nº 12, 2002:13.

problemas nas áreas específicas de operação e manutenção, engenharia, comercial, económica e financeira, insegurança nas linhas e comboios, o serviço da dívida, a problemática da mão-de-obra, enquadramento salarial e profissional³². Em relação à dívida o sistema ferro-portuário como um todo acumulava uma dívida orçada em cerca de USD 140.821.286 milhões, cabendo aos CFM-Sul USD 24.741.132 correspondentes a cerca de 17.6% da dívida. A maior parte dessa dívida resulta de diversos factores como: i) assistência através de financiamentos e créditos quer do governo quer das agências internacionais no âmbito dos projectos da SADCC; ii) realização de investimentos por questões políticas, tanto mais que as decisões para realização de diversos projectos de investimento não dependiam dos gestores do sistema; iii) reconstrução de infra-estruturas ainda no contexto de guerra, aumentando os riscos e custos dos investimentos, pois a maior parte dessas infra-estruturas eram imediatamente destruídas; iv) investimentos em condições onerosas para a empresa: investimentos sob forma de crédito com riscos cambiais que a empresa devia suportar³³.

O problema da dívida não só resultava da má gestão e operações, mas também da perda de um certo peso no mercado regional do tráfego ferro-portuário, contribuindo deste modo para a perda dos rendimentos e receitas em divisas e ainda a fraca produtividade da mão-de-obra. Os doadores vinham manifestando o seu descontentamento pois, argumentavam que apesar dos vários donativos e investimentos para a reabilitação e reestruturação tecnológica os retornos desses investimentos e financiamentos não apareciam; pelo contrário a tendência continuava a agravar-se, as projecções de tráfego estavam aquém dos resultados atingidos. Os doadores argumentavam ainda que o sistema ferro-portuário estava a operar abaixo das capacidades instaladas, considerando haver sub-aproveitamento das infra-estruturas ferro-portuárias, situação que levou os doadores a condicionarem a sua ajuda à privatização.

Podemos avançar também que outros aspectos que contribuíram para a racionalização está sem dúvida associado à questão da concorrência dos transportes rodoviários. O transporte rodoviário é mais predicável e versátil no transportes e

³² SANTOS, 1992:22 In: *Tempo* n° 1119, 29 de Março.

³³ NHABINDE, 2001:119.

comércio. Como resultado deste factor e nas condições em que o sistema ferro-portuário estava a operar não havia necessidade de manter grande número trabalhadores, principalmente naquelas unidades que se mostravam menos rentáveis para os CFM.

Em termos de mão-de-obra, com a transformação da empresa estatal em empresa pública, todo o sistema ferro-portuário possuía em 1995 cerca de 18.316 trabalhadores, sendo 6.338 trabalhadores dos CFM-Sul. Apesar de se registar uma tendência para redução de trabalhadores, a política de racionalização da mão-de-obra tinha ainda poucos efeitos. No lugar de reduzir, o número de trabalhadores aumentou para 19.387 trabalhadores, em 1998, enquanto que nos CFM-Sul aumentou para 7.337 em 1997.

Entretanto, o aumento do número de trabalhadores contrastava com aquilo que se pretendia no sistema ferro-portuário no contexto do processo de privatização: a redução da mão-de-obra considerada excedentária para tornar os CFM-Sul eficientes e lucrativos. Entretanto, existem contradições entre as estatísticas sobre o número de trabalhadores existentes em relação número de trabalhadores existentes nos CFM-Sul. Por exemplo, as estatísticas sobre o número de trabalhadores apontam para a existência de 5.956 de trabalhadores nos CFM-Sul em 2002, enquanto que a Revista Xitimela (2002) aponta para a existência de 4.146 trabalhadores em 2002, não mencionando o número de trabalhadores efectivos e eventuais.

Tabela III: Evolução da Força de Trabalho nos CFM(1989-2004)

Anos	Total	CFM-Sul
01.01.1989	30.705	14.662
01.01.1990	37.145	14.501
01.01.1991	35.138	10.167
01.01.1992	21.607	8.166
01.01.1993	19.764	6.818
01.01.1994	18.738	6.584
01.01.1995	18.316	6.338
01.01.1996	17.797	6.642
01.01.1997	18.474	7.337
01.01.1998	19.387	7.227
01.01.1999	17.970	6.977
01.01.2000	15.835	6.958
01.01.2001	12.480	6.427
01.01.2002	10.296	5.956
01.01.2003	4.453	2.860
01.01.2004	3.641	1.696

Fonte: CFM: Direcção de Economia. *Dados Evolutivos sobre o efectivo de trabalhadores por áreas de actividade nos CFM.*

CAPÍTULO III: RACIONALIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA NO SISTEMA FERRO-PORTUÁRIO

No presente capítulo procuramos analisar a problemática da mão-de-obra, tendo em conta o perfil da mão-de-obra dos CFM-Sul para melhor perceber implicações sócio-económicas sobre os trabalhadores. Os dados aqui apresentados tiveram como base a Revista Xitimela (2002), que procura sistematizar o perfil da força de trabalho no sistema ferro-portuário: idade, formação ou especialização, grupo salarial e tempo de serviço desde 1998 à Julho de 2002, que constituem também uma dos factores que contribuíram para a racionalização da mão-de-obra.

Situação, perfil e perspectivas da mão-de-obra no sector ferro-portuário: idade, formação ou especialização, grupo salarial e tempo de serviço

A força de trabalho é constituída por indivíduos adultos, sendo a idade mínima de 18 anos de idade e máxima de 60 anos. Em 2002, cerca de 30.9% possuem idades compreendidas entre os 18 - 35 anos, enquanto que 64.1% pertencem à faixa etária entre os 36 - 55 anos. O sistema empregava ainda 4.7% de trabalhadores na faixa etária entre os 56 - 60 anos (ver tabela II).

Tabela IV: Distribuição Etária da Força de Trabalho nos CFM-Sul (2002)

Idade	18-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	Total
Total	-	105	464	713	827	820	528	475	205	4146
%	-	2.5	11.2	17.2	19.9	20.0	12.7	11.5	4.9	100%

Fonte: XITIMELA nº 12, 2002: 20.

Quanto à formação e/ou especialização, a força de trabalho apresenta um nível de formação muito baixo. Cerca de 76.3% desta mão-de-obra não possui mais do que o ensino primário do segundo grau. Somente 17% tem formação básica, 5.9% tem o ensino médio e 1% possui o ensino superior (ver tabela III).

Tabela III: Distribuição da Força de Trabalho por Nível de Formação/Especialização nos CFM-Sul (2002)

Superior	Médio	Básico	Primário II	Primário I	Analfabetos	Total
37	240	705	1579	1372	213	4146
1.0	5.9	17.0	38.1	33.1	5.1	100%

Fonte: XITIMELA nº 12, 2002: 19.

Quanto à distribuição salarial, esta varia entre os níveis I – XX, sendo que a maior concentração dos trabalhadores (62.1%) pertencem aos níveis I – VIII. Somente 35.5% pertencem aos níveis IX – XIII, enquanto os restantes (2.4%) pertencem aos níveis salariais mais elevados e conseqüentemente os que têm formação mais elevada (ver tabela IV). Entretanto, tanto o *Xitimela*, como as outras fontes consultadas, particularmente os gestores da empresa portos não nos revelaram os valores salariais de cada grupo salarial, o que nos permitiria uma análise mais aprofundada sobre as implicações do processo de racionalização. Além disso as nossas fontes não nos indicaram quais as profissões dos trabalhadores que são o grupo alvo do processo de racionalização, o que permitiria melhor analisar e perceber as suas implicações.

Tabela IV: Distribuição da Força de Trabalho por Grupo Salarial nos CFM-Sul (2002)

I/II	III/IV	V/VI	VII/VIII	IX/X	XI/XII	XIII/XIV	XV/XVI	XVII/XVIII	XIX/XX	Total
22	1117	761	676	1177	295	70	21	7	-	4146
0.5	26.9	18.4	16.3	28.4	7.1	1.7	0.5	0.2	-	100

Fonte: *XITIMELA* nº 12, 2002: 21.

Outro aspecto não menos importante é o tempo de serviço dos trabalhadores. Cerca de 1365 (32.9%) tinham 10 anos de serviço, em 2002. Este grupo de trabalhadores tinha menos tempo de serviço devido a sua recente integração nos “eventuais fixos ou permanentes”. Enquanto que 1.590 (35.9%) trabalhadores têm entre 10 - 20 anos de serviço. Estes são os trabalhadores admitidos na extinta DNPCF e através das escolas nacionais ferroviária e portuária. Os restantes, cerca de 1.293 (31.2%) são os admitidos logo após a independência ou vem trabalhando no sistema desde o tempo colonial (ver tabela V).

Tabela V: Distribuição da Força de Trabalho por Tempo de Serviço nos CFM-Sul (2002)

Anos	< 10	10 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	> 35	Total
nºTrab.	1365	817	673	678	424	190	1	4146
%	32.9	19.7	16.2	16.3	10.2	4.6	0.02	100

Fonte: *XITIMELA* nº 12, 2002: 21.

O baixo nível de escolaridade ou especialização da mão-de-obra no sistema ferroportuário resulta de factores tais como: a fuga massiva de quadros qualificados ou especializados portugueses nas vésperas e logo após a independência e ainda o factor guerra que não só dificultou a formação de quadros qualificados e com formação mais apurada, como também consumia a força de trabalho formada ou ainda em formação³⁴. A maior parte da força de trabalho apresenta um desajustamento tanto em termos etários, como em termos de qualificações académicas e técnico profissionais. Em relação a estes aspectos podem estar associados a uma diversidade de factores tais como: (i) a falta de um plano de reformas para os trabalhadores que, tanto em termos de tempo de serviço como em termos etários vinham trabalhando desde o tempo colonial nos caminhos de ferro; (ii) durante o período da guerra o sistema perdeu completamente o mecanismo de controle e contratação da massa laboral, associada às políticas do governo em tentar forçadamente eliminar o desemprego em massa como forma de evitar o caos social³⁵.

Assim, a maior parte das empresas e pequenas unidades de negócio, independentemente da sua produção e produtividade, bem como necessidades de mão-de-obra eram obrigadas a manter ou aumentar os postos de trabalho. No caso específico, os CFM-Sul, independentemente da redução significativa dos volumes de tráfego, não só se procurou manter o volume de empregos existentes como também procurou criar novos postos de emprego. Segundo Inácio Rodrigues Júnior, em determinados momentos a empresa foi obrigada a manter consideráveis números de trabalhadores, procurando empregar toda a mão-de-obra activa, independentemente da eficiência e rentabilidade da empresa³⁶.

O emprego de grande número de trabalhadores era justificado por razões políticas. Independentemente da sua produtividade e necessidades de mão-de-obra a empresa procurou manter ou aumentar o número de trabalhadores. A empresa foi absorvendo números consideráveis de trabalhadores; parafraseando Nhabinde, “a empresa procurou recrutar quadros para preencherem lacunas técnicas e de gestão sem que isso significasse

³⁴ NHABINDE, 1999:125.

³⁵ NHABINDE, 2001:118.

³⁶ Entrevista com Inácio Rodrigues Júnior, Maputo, 13/04/2005.

a exclusão daqueles que não correspondessem às dinâmicas da introdução das novas tecnologias³⁷.

O sistema ferro-portuário procurou também recrutar quadros muitas vezes sem experiência para preencherem lacunas técnicas e de gestão. Esta situação encontra eco no argumento de Inácio Rodrigues Júnior, segundo o qual, em determinados momentos a empresa teve que garantir o emprego de muita mão-de-obra independentemente da sua experiência, bem como era obrigado a receber estudantes saídos das escolas directamente para o mercado de emprego, muitas vezes sem qualquer tipo de experiência. Isto para suprir as lacunas existentes no sistema ou mesmo como forma de garantir emprego destes sem que isso significasse a reforma dos trabalhadores que tivessem idade de reforma³⁸.

A existência de determinados sectores e unidades ferro-portuárias encerradas devido à guerra e outros mantinham grande número de trabalhadores mesmo sem actividade. O aumento da força de trabalho no sistema ferro-portuário significava, por um lado, o aumento da estabilidade sócio-económica do trabalhador independentemente de ter ou não trabalho. Por outro lado, implicava encargos financeiros para a empresa, particularmente as remunerações salariais da força de trabalho, aumentando os custos operacionais e de gestão nas despesas em salários³⁹. Com a racionalização da mão-de-obra o carácter social da produção deixa de ser prioritário e a gestão começa a atender à rentabilidade com forte redução de custos, particularmente em despesas salariais, e o conseqüente desemprego da mão-de-obra considerada excedentária.

A necessidade de redução da massa laboral no sistema ferro-portuário assume proporções de um verdadeiro problema social com a exclusão de milhares de trabalhadores no mercado de trabalho. A reinserção sócio-profissional constitui problema e dificuldades para muitos destes trabalhadores devido, ao seu desajustamento etário e apresentarem um nível de escolaridade e especialização baixa, o que lhes permitiria

³⁷ NHABINDE, 2001:118.

³⁸ Entrevista com Inácio Rodrigues Júnior, Maputo, 13/04/2005.

³⁹ NHABINDE (2001:) refere que o sistema ferro-portuário arrecadou nas operações de 1997 cerca de 393.169.000,00 meticais. E as despesas estavam orçadas em 388.502.000,00 meticais, tendo deixado o sistema com um saldo de 4.668.000,00 meticais. No entanto cerca de 42.2% das receitas constituíam despesas em salários.

concorrer para o mercado de trabalho formal. Estes são os grandes constrangimentos para os desvinculados, se tivermos em conta que na sua maioria não possui mais do que o ensino primário. O sistema detinha ainda uma massa laboral sobre dimensionada, não sendo assim possível gerir o sistema com uma força de trabalho na dimensão da que existe.

Racionalização da mão-de-obra: reformas antecipadas, rescisão de contrato, indemnizações, transição e diferença de tratamento

O processo de racionalização da mão-de-obra na Empresa Portos e Caminhos de Ferro de Moçambique iniciou em 1995, com a transferência de alguns trabalhadores para as concessionárias; e ganhou maior expressão em princípios de 1998, numa altura em que se tornava também necessário indentificar a força de trabalho existente na empresa. Este processo sofreu sucessivos adiamentos devido a inúmeros problemas com destaque para o excessivo número de trabalhadores que seriam abrangidos. Tornava-se necessário que fossem criadas condições de base para a resolução dos problemas da mão-de-obra. Isto fez com que questões relacionadas com a reinserção dos considerados excedentários fossem tomadas em consideração.

Embora se tivesse a consciência de que os encargos com a força de trabalho desajustada ao nível das actividades em que o sistema ferro-portuário estava a operar, considerações de nível político, social e estratégico aconselharam e obrigaram a manter durante muito tempo a mão-de-obra. Em 1998, existiam em todo o sistema ferro-portuário cerca de 19.387 trabalhadores, deste número cerca de 7.188 (37.1%) seriam mantidos e os restantes desvinculados através de reformas antecipadas ou indemnizações. Neste caso, cerca de 12.199 (62.9%) trabalhadores eram considerados excedentários⁴⁰. Importa referir que 1.430 (7.4%) trabalhadores passaram para os concessionários do sistema ferro-portuário, enquanto que 2595 (13.8%) estavam desligados do sistema por várias razões: abandono, falecidos, etc⁴¹.

No caso específico dos CFM-Sul, dos 4.146 trabalhadores existentes, que representa 21.4% do total da força de trabalho existente em todo o sistema ferro-

⁴⁰ XITIMELA nº 12, 2002:18.

⁴¹ Entrevista com Inês F. Mbanze, Maputo 13/06/2005.

portuário, cerca de 1.056 (25.5%) trabalhadores eram considerados excedentários, significando a manutenção de 3.090 (74.5%) trabalhadores⁴². Existem, no entanto, algumas contradições em relação ao número de trabalhadores existentes nos CFM-Sul. Os excedentários abandonariam o sistema com várias alternativas de auto-emprego ou concorrer normalmente no mercado de emprego. Para a redução da mão-de-obra procurou-se seleccionar quantitativa e qualitativamente os trabalhadores que correspondiam às exigências previamente definidas pelo sistema, identificando o quanto possível o número de trabalhadores necessários e os não necessários tendo em conta os critérios previamente estabelecidos⁴³.

Deste modo, era necessário conceber-se um perfil dos trabalhadores que interessava manter no sistema. Assim, procurou-se identificar os trabalhadores que reunissem os melhores requisitos: nível académico, experiência profissional e ainda os trabalhadores considerados com melhor desempenho técnico, comportamento, idade e formação técnico-profissional. O sistema tinha ainda determinadas unidades que estavam encerradas devido à guerra, o que tornava esses trabalhadores excedentários. Os critérios para a selecção da mão-de-obra a manter no sistema ou aquela que devia abandonar, nem sempre foram respeitados pois, não faltaram situações de trabalhadores que, mesmo reunindo os critérios estabelecidos pelo sistema foram afastados.

Inácio Rodrigues Júnior reconheceu, no entanto, “terem existido situações de trabalhadores que saíram do sistema obedecendo critérios previamente preconizados, mas também não restam dúvidas que existiram situações de trabalhadores que saíram do sistema por falta de sorte ou mera falta de simpatia com o responsável de uma determinada unidade onde esse trabalhador estivesse afecto”⁴⁴. É importante referir que, os cenários optimistas sobre as necessidades da mão-de-obra aquando do inicio do processo de racionalização da força de trabalho indicava que a empresa racionalizada deveria ter cerca de 6.000 trabalhadores, para atingir a dimensão óptima e garantir o

⁴² *XITIMELA* nº 12, 2002:38.

⁴³ Entrevista com Inácio Rodrigues Júnior, Maputo, 13/04/2005.

⁴⁴ Entrevista com Inácio Rodrigues Júnior, Maputo, 13/04/2005.

pleno emprego⁴⁵. Segundo Pitcher com a racionalização da mão-de-obra o número de trabalhadores reduziria para cerca de 6.000/7.000, dimensões consideradas aceitáveis para responder às actuais exigências da empresa⁴⁶.

A racionalização da força de trabalho significaria no entanto que grande parte da mão-de-obra ficaria desprovida da sua principal fonte de rendimento sócio-económico e sobrevivência. Existiam efeitos sobre os trabalhadores que deviam ser tratados, particularmente as reivindicações da massa laboral procurando manter os seus empregos e suas regalias. Para Maria Violante Honwana: “era necessário que fossem criadas condições para resolver a problemática da massa laboral de forma sustentável para que os trabalhadores a desvincular pudessem enfrentar o futuro condignamente”⁴⁷.

A racionalização da mão-de-obra significou o aumento ou perda inesperada de emprego, afectando deste modo o bem-estar social dos trabalhadores abrangidos e os que dependiam dos seus rendimentos sócio-económicos e de sobrevivência. O processo não só significou diminuição de emprego, mas também significou que nem todos os trabalhadores saíam beneficiados porque os menos qualificados e como idades avançadas não permaneceriam no sistema. É neste contexto que foram desenhados determinados pacotes para a compensação dos trabalhadores abrangidos. Assim, os trabalhadores considerados excedentários seriam desvinculados da empresa, mas com várias alternativas para iniciarem um negócio de auto-emprego ou concorrer normalmente para o mercado do trabalho.

Tal como reconheceu Rui Fonseca, não se podia avançar para a racionalização da força de trabalho no sistema ferro-portuário sem que estivessem criadas condições de base para a resolução da problemática da massa laboral de forma sustentável⁴⁸. Nota-se, no entanto, os receios do sistema ferro-portuário em racionalizar a mão-de-obra sem que estivessem criadas condições sócio-económicas para os trabalhadores abrangidos. Não se podia avançar para a racionalização da mão-de-obra não só devido ao excessivo número

⁴⁵ *XITIMELA* nº 12, 2002:35.

⁴⁶ PITCHER, 2002:175.

⁴⁷ Entrevista com Maria Violante Honwana, Maputo, 26/05/2005.

⁴⁸ *XITIMELA* nº 5/6, Janeiro/1998:03.

de trabalhadores mas era necessário ter antes um plano para a redução desses trabalhadores como forma de evitar protestos desestabilizadores dos trabalhadores visados⁴⁹. Para gerir o programa e assegurar o pagamento das reformas antecipadas, indemnizações e outros incentivos da desvinculação e evitar convulsões no seio da massa laboral foi programado um fundo que seria alimentado em função das opções dos excedentários. O sistema contou com cerca de USD 133 milhões, dos quais USD 100 milhões do Banco Mundial, USD 20 milhões do governo e USD 13 milhões do sistema ferro-portuário⁵⁰. Cerca de USD 80 milhões seriam destinados aos programas de compensação e reinserção sócio-profissional dos trabalhadores a serem desvinculados.

A empresa procurou reformar os trabalhadores que tinham atingido a idade limite de reforma nos termos da legislação (60 anos de idade para os homens e 55 anos para as mulheres, ou 35 anos de serviço), no último caso a reforma é processada a pedido do trabalhador ou determinada pelos serviços para efeitos de organização, como é o caso do sistema ferro-portuário. Também foram desvinculados os trabalhadores que não reunindo condições ou exigências técnico-profissionais tanto para os concessionários como para a empresa portos e caminhos de ferro eram considerados excedentários. Existem na empresa dois cenários diferentes, ou seja, os trabalhadores são regidos por duas legislações distintas consoante o tempo de admissão.

Em relação a esta diferença de tratamento, Inácio Rodrigues Júnior, referiu que:

procurou-se diferenciar os considerados empregados do Estado e os que são regidos pelas normas do direito privado. A indicação do ano de 1989 prende-se também com o facto de distinguir-se trabalhadores considerados funcionários do Estado, pois foram admitidos nos então Serviços dos Portos e Caminhos-de-ferro de Moçambique e posteriormente Direcção Nacional dos Portos e Caminhos de Ferro. A este grupo de trabalhadores não se pode atribuir indemnizações, mas sim reformas antecipadas. Por outro lado, a empresa CFM foi estatal, mais tarde pública, regendo-se pelas normas de direito privado, particularmente a lei de trabalho, o que permite indemnizações para os que entraram após a criação da empresa estatal⁵¹.

⁴⁹ PITCHER, 2002:174:175.

⁵⁰ XITIMÉLA nº 12, Setembro/2002:07.

⁵¹ Entrevista com Inácio Rodrigues Júnior, Maputo, 13/04/2005.

Os trabalhadores admitidos antes da criação da Empresa Estatal em 1989 mantêm a qualidade de funcionários do Estado e os admitidos após a criação da Empresa Estatal estão sob alçada da lei de trabalho. No primeiro caso, os trabalhadores têm direito a uma reforma determinada em função do tempo de serviço, recebem ainda um bónus correspondente a seis meses do seu último salário acrescidos de um incentivo de desvinculação, perfazendo assim o total da compensação. No entanto, os trabalhadores com esta condição podiam optar pelas seguintes modalidades:

- **A:** recebimento de uma só vez os valores da sua pensão de reforma. Os trabalhadores que optassem por esta modalidade perdiam automaticamente o direito de receber qualquer pensão ou compensação tanto do Estado como do sistema;
- **B:** recebimento mensal da pensão de reforma, calculada de acordo com os termos regulamentares.

No segundo caso, os trabalhadores excedentários têm direito a uma indemnização correspondente ao dobro do que está fixado na legislação e um subsídio ou bónus adicional de seis meses do seu último salário (golden hand shake)⁵².

Mercado de emprego, programas e acções de reinserção sócio-profissional

A racionalização da mão-de-obra não termina quando o trabalhador recebe a sua compensação financeira pois, incluía ainda o processo de reinserção sócio-profissional dos trabalhadores abrangidos pois esta constitui uma das fases mais importantes do processo de racionalização. Neste caso, a racionalização da mão-de-obra do sistema ferro-portuário incluía também a reinserção sócio-profissional dos excedentários com destaque para:

- serviços de aconselhamento para os trabalhadores excedentários relativamente aos pacotes de compensações e como melhor utilizar; oferecer aos trabalhadores desvinculados informações relativas às várias oportunidades de emprego, formação e treinamento noutras esferas de gestão de negócios;
- criação de uma base de dados das oportunidades de emprego como estrutura de suporte para a procura de emprego ou ocupação pelos desvinculados; apoiar os trabalhadores desvinculados na

⁵² XITIMELA nº 12, 2002:29.

preparação de planos de negócio e na implementação de negócios incluindo ajuda no processo de solicitação de crédito para os desvinculados;

- formação para a reconversão profissional dos trabalhadores desvinculados ou seus dependentes directos como forma de aumentar as suas opções de reemprego ou reinserção no mercado de trabalho ou desenvolver o auto-emprego⁵³.

As acções de reinserção sócio-profissional foram desenvolvidas para reduzir o impacto negativo resultante do processo de racionalização da massa laboral e consequente desemprego dos excedentários, bem como reduzir o período de espera à procura de um novo emprego e reduzir os problemas sociais resultantes do desemprego. No âmbito da racionalização foram ainda desenvolvidas determinadas acções para ajudar os trabalhadores a viverem a situação de perda “temporária” do emprego e prepará-los para a procura de alternativas profissionais. Segundo Maria Violante Honwana: o processo consistiu no acompanhamento, monitoria, concessão de créditos e formação sócio-profissional aos desvinculados. As acções foram desenvolvidas no sentido de garantir que os trabalhadores excedentários que não possam continuar no sistema tenham novas oportunidades⁵⁴.

Nesta perspectiva incentivavam-se diversas actividades orientando os excedentários na adopção de diversas opções tais como: criação de micro-empresas, apoio em formação para o reemprego e condições materiais/finanças para o trabalhador excedentário beneficiar de programas de reinserção sócio-profissional. Estes programas embora tenham sido concebidos para reduzir o impacto sócio-económico negativo da racionalização da mão-de-obra considerada excedentária e consequente desemprego de milhares de trabalhadores não existem ainda garantias que estas acções eliminem completamente os efeitos sócio-económicos negativos. A maior parte da mão-de-obra excedentária do sistema ferro-portuário seria absorvida pelo sector informal, se tivermos em conta que o mercado de trabalho é essencialmente caracterizado por uma grande dinâmica de actividades desenvolvidas no sector informal e ainda atendendo as características desta mão-de-obra. A racionalização da mão-de-obra tem diferentes implicações sócio-económicas sobre os trabalhadores, tanto para os mantidos no sistema

⁵³ *XITIMELA* nº12, 2002:45-46.

⁵⁴ Entrevista com Maria Violante Honwana, Maputo, 26/05/2005.

como para os considerados excedentários. No que diz respeito ao mercado de emprego, as reformas macro-económicas e estabilidade sócio-política têm impulsionado o investimento estrangeiro e o crescimento económico moçambicano. Entre 1998 e 2001, o PIB registou um crescimento de dois dígitos, 10% a 14%. Os investimentos aprovados entre 1992 e 2000, totalizando cerca de 6.03 biliões de dólares, com capacidade de criar 179 mil postos de trabalho⁵⁵. Contrariando a tendência de aumento das oportunidades de emprego, como resultado do crescimento da economia e novos investimentos, assiste-se o aumento do desemprego.

O aumento de trabalhadores desempregados se deve a: i) desvinculação de grande número de trabalhadores como resultado da falência ou dificuldades económico-financeiras das empresas recém-privatizadas; ii) reestruturação das grandes empresas nacionais, muitas em processos de reorganização e modernização. Neste contexto, as empresas nacionais possuem uma capacidade limitada para absorver grande parte da mão-de-obra excedentária do sistema ferro-portuário. As perspectivas de oferta de emprego são favoráveis tanto a médio e longo prazos, como resultado da aprovação de diversos projectos tais como: Mozal, Parque Industrial de Beleluane, Areias Pesadas do Limpopo, Gasoduto de Temane/Secunda (Sasol), Fábrica de Ferro e Aço de Maputo Terminal Oceânico e Porto Ponta Dabela⁵⁶. Apesar da capacidade de gerar novos postos de trabalho, alguns destes projectos carecem ainda de decisões importantes por parte dos accionistas, nomeadamente em relação à estrutura de financiamentos de estudos técnicos, viabilidade económico-financeira, o que significa que a curto prazo nem todos podem ser considerados potenciais empregadores dos trabalhadores excedentários do sistema ferro-portuário, o que significa também que a curto prazo assiste-se uma retracção da oferta de emprego no sector formal. O sector informal tem estado a crescer e a absorver grande parte da mão-de-obra desempregada. O perfil da massa laboral considerada excedentária no sistema ferro-portuário caracterizada pelo baixo nível educacional e especialização, limita também o acesso a novos postos de trabalho, cada vez mais exigentes.

⁵⁵ *XITIMELA* nº 12, 2002:17.

⁵⁶ *XITIMELA* nº 12, 2002:17.

CAPÍTULO IV: IMPACTO SÓCIO-ECONÓMICO DA RACIONALIZAÇÃO SOBRE MÃO-DE-OBRA

No presente capítulo procuramos analisar o impacto e as implicações sócio-económicas sobre a massa laboral, tanto mantida como a racionalizada. É importante salientar que as implicações sócio-económicas da racionalização sobre a mão-de-obra do sistema ferro-portuário são várias e com diferentes significados, isto é, as implicações variam de trabalhador para trabalhador. Pode significar desemprego parcial ou mesmo total para determinado grupo de trabalhadores; pode ser parcial para os trabalhadores com qualificações e idades aceitáveis e exigidas pelo mercado de emprego têm a oportunidade de concorrer a esses empregos; enquanto que, para os trabalhadores com menores qualificações e idades avançadas e tinham o sistema como única entidade empregadora pode ser total, na medida em que estes têm menores possibilidades de encontrarem novas oportunidades de emprego.

Impacto sobre a mão-de-obra mantida no sistema: emprego, salários, insegurança e insatisfação laboral

A racionalização da massa laboral no sistema ferro-portuário trouxe várias implicações sócio-económicas para os trabalhadores. Em relação à mão-de-obra mantida, o impacto sócio-económico parece ser positivo, na medida em que esta massa laboral reconhece terem havido melhorias em termos salariais. Alguns trabalhadores entrevistados embora reconheçam essas melhorias, particularmente no que diz respeito às remunerações salariais, existem ainda aspectos a serem melhorados tais como: treinamento adequado para responder às novas exigências.

Segundo nos diz A. Bonifácio: existem melhorias nos salários, mas existem determinados aspectos que podiam ser ainda melhoradas, relacionamento entre colegas e responsáveis de determinadas unidades, transporte, actualização, progressão nas carreiras profissionais e atribuição de bolsas de estudo, tanto dentro como fora do país⁵⁷.

O mesmo argumento foi também avançado por A. Chambule que avançou nos seguintes termos:

⁵⁷ Entrevista com A. Bonifácio, Maputo, 15/03/2005.

embora existam melhorias em termos salariais, a racionalização teve vários significados como a garantia dos nossos empregos pois, com a racionalização da força de trabalho ressentimo-nos ainda a falta de mão-de-obra em determinadas unidades, o que exige de nós um esforço redobrado, outro aspecto está relacionado com a formação académica e progressão nas carreiras, bem como é também necessário que tenhamos uma melhor assistência médica e medicamentosa⁵⁸.

A racionalização da mão-de-obra implicou a redução de grande número trabalhadores e conseqüentemente maiores exigências e responsabilidades sobre a mão-de-obra mantida. O aumento nas remunerações parece constituir aspecto significativo de melhorias para a maior parte dos empregados mantidos, mas estes defendem a necessidade duma contínua necessidade de treinamento adequado e formação sócio-profissional, bem como a manutenção dos respectivos empregos. Estes trabalhadores reclamam a existência duma excessiva carga de trabalho e a existência de determinadas unidades do sistema que se encontram em quase total ou parcial abandono.

Apesar de existirem relativas melhorias em relação ao aumento nas remunerações, ainda vive um ambiente de insegurança laboral⁵⁹. Além da insegurança laboral, ainda reina uma certa ansiedade e depressão no seio de muitos trabalhadores pelo facto de terem visto colegas e amigos seus perderem emprego. A constante insegurança laboral está também relacionada com a manutenção dos respectivos postos de empregos e as remunerações salariais, muitos destes trabalhadores temem serem próximos alvos da desvinculação. Tal como referiu um grupo de técnicos de vias e obras numa entrevista colectiva:

muitos de nós não sabe quando chegará a nossa vez, existem casos de trabalhadores que foram despedidos por falta de simpatia com os responsáveis de determinadas unidades mesmo sendo bons profissionais. Existem ainda situações de despedimentos entre outros aspectos que não passam de promessas como a falta de actualização na progressão e enquadramento nas carreiras profissionais, mesmo em termos salariais podemos dizer que o que houve foi apenas uma simulação de aumento salarial⁶⁰.

⁵⁸ Entrevista com A. Chambule, Maputo, 15/03/2005.

⁵⁹ MAGULE, 1999:58-67.

⁶⁰ Entrevista com técnicos de via e obras, que preferiu anonimato, Maputo, 16/03/2005.

O impacto da racionalização sobre os trabalhadores mantidos pode ser aparentemente positivo, particularmente no que diz respeito à manutenção dos respectivos empregos, mas determinados aspectos como a constante insegurança laboral, caracterizada por despedimentos frequentes e garantia do emprego para os trabalhadores; a insatisfação laboral também como resultado dos despedimentos muitas vezes podem influenciar no desempenho dos trabalhadores. A racionalização significou também a redução da força de trabalho através de reformas e indemnizações, redução da força de trabalho pouco qualificada ou especializada, tendência de redução dos custos operacionais e de produção, particularmente em despesas salariais e ao mesmo tempo que a mão-de-obra era considerada excessiva. A existência de unidades menos produtivas tornava a mão-de-obra excedentária. A racionalização da mão-de-obra no sistema ferroportuário significou uma mudança no perfil da força de trabalho que permaneceu empregada, estas mudanças afectaram também a estrutura do emprego no sistema, modificando a divisão e o conteúdo do trabalho, e ainda a redefinição das qualificações dos trabalhadores.

Impacto sócio-económico sobre a mão-de-obra desvinculada: emprego, auto-emprego, reinserção sócio-profissional, sindicatos e greves

O impacto sócio-económico sobre a mão-de-obra desvinculada do sistema ferroportuário, varia de trabalhador para trabalhador. Isto devido à imprecisão das suas respostas, muitas vezes distorcidas por expectativas frustradas e sentimento de revolta como resultado da perda do emprego, associados à incerteza que reina no seio dos mesmos, no que diz respeito as oportunidades de emprego. A racionalização da mão-de-obra significou em certa medida o desemprego ou perda inesperada de emprego para muitos destes trabalhadores, afectando deste modo seu o bem-estar social, bem como dos dependentes dos seus rendimentos sócio-económicos e de sobrevivência. A diminuição do emprego constitui uma das implicações sócio-económicas negativas da racionalização da mão-de-obra no sistema ferro-portuário. A racionalização não só afectou os trabalhadores mas também, os seus dependentes, apesar das compensações financeiras e programas de reinserção para os excedentários.

A racionalização empurrou os trabalhadores com menores qualificações e idades avançadas a desenvolverem as suas actividades ocupacionais de negócio informal. Os desvinculados entrevistados, particularmente os que se dedicam as actividades informais mudam de ocupação à medida em que surgem novas oportunidades deixando deste modo as actividades que outrora praticavam. Tendo em conta que o trabalho assalariado é que é frequentemente considerado propriamente como ocupação, muitos dos desvinculados do sistema que desenvolvem actividades informais tendem a considerar-se desempregados. Segundo nos referiu Leonardo Seventine: “desde que fui desvinculado dos caminhos de ferro ainda não consegui arranjar outro emprego apenas estou a desenvolver pequenos negócios como forma de sustentar a minha família”⁶¹.

Para a reinserção sócio-profissional dos desvinculados foram ministrados curso de formação profissional nas seguintes áreas: construção civil, electricidade-auto, serralharia mecânica, carpintaria e gestão de pequenos negócios. Entretanto, dos excedentários entrevistados nem todos participaram nos cursos de formação no âmbito dos programas de reinserção sócio-profissional. Em termos de aplicação dos conhecimentos de formação no mercado de trabalho alguns entrevistados procuram tirar vantagens da sua formação, tal como Bernardo Maluleque, desvinculado, que frequentou o curso de construção civil. Maluleque avançou nos seguintes termos: “estou a trabalhar como chefe de estaleiro mas, antes de vir para o estaleiro tirei o curso de produção de blocos”⁶².

Em outras actividades os desvinculados têm optado em desenvolver actividades de negócio informal. Muitos destes trabalhadores têm qualificações e idades menos competitivas para o mercado de emprego formal. As dificuldades em encontrar novas oportunidades de emprego se deve ao facto da maior parte da mão-de-obra excedentária se apresenta desajustada e como resultado continua a enfrentar imensas dificuldades em encontrar novas oportunidades de emprego devido as suas características, baixo nível de escolaridade e idade avançada.

⁶¹ Entrevista com Leonardo Seventine, Maputo, 12/02/2005.

⁶² Entrevista com Bernardo Maluleque, Maputo, 20/02/2005.

Estes aspectos associadas ainda a fraca capacidade do mercado de trabalho em absorver grande número de excedentários do sistema ferro-portuário devido: a desvinculação de trabalhadores por motivo de falência ou dificuldades económico-financeiras da maior parte das empresas recentemente privatizadas; reestruturação das grandes empresas nacionais, que atravessam processos de reorganização e modernização.

No entanto, constatamos que alguns dos nossos entrevistados apesar da sua desvinculação encontraram oportunidades de empregos formais. E em alguns casos empregos formais, tal como é o caso de Sousa Carlos Cossa: “fui desvinculado dos caminhos de ferro no âmbito da racionalização de força de trabalho. Mesmo assim estou a trabalhar no INAS”⁶³. O mesmo argumento foi também avançado por Mário Fingene Mimbire que nos afirmou o seguinte: “apesar de ter sido desvinculado dos caminhos de ferro consegui novo emprego, estou agora a trabalhar no INAV”⁶⁴.

A maior parte dos que encontraram empregos formais, asseguraram-nos que apesar de terem conseguido novas oportunidades de emprego mostram ainda uma certa insatisfação, relacionada com as diferenças salariais que auferem nos seus actuais empregos quando comparados com o que recebiam no seu anterior emprego. Tal como referiu Sousa Carlos Cossa: “eu tinha melhor salário nos caminhos de ferro comparativamente ao que ganho no INAS, não te vou dizer o meu vencimento, mas sem querer exagerar recebo quase duas ou três vezes menos”⁶⁵.

Mário Fingene Mimbire avançou nos seguintes termos, “meu irmão recebo três vezes menos que o que recebia nos caminhos de ferro, eu recebia cerca de 4.500.000 [quatro milhões e quinhentos mil meticais] e aqui onde estou recebo apenas 1.500.000 [um milhão e quinhentos mil meticais]”⁶⁶. Apesar das dificuldades que enfrentaram na procura de novos empregos, estes mostram-se satisfeitos por terem conseguido uma inserção no mercado de trabalho pois, conseguiram novas oportunidades de emprego, o que lhes garante uma certa sustentabilidade sócio-económica e de sobrevivência das suas

⁶³ Entrevista com Sousa Carlos Cossa, Maputo, 05/06/2005.

⁶⁴ Entrevista com Mário Fingene Mimbire, Maputo, 05/06/2005.

⁶⁵ Entrevista com Sousa Carlos Cossa, Maputo, 05/06/2005.

⁶⁶ Entrevista com Mário Fingene Mimbire, Maputo, 05/06/2005.

famílias, embora alguns reajustamentos nos rendimentos que outrora recebiam. Alguns dos nossos entrevistados conseguiram seus novos empregos em sectores ou áreas de trabalho relacionadas com o que faziam no sistema ferro-portuário. Tal como referiu Mário Fingene Mimbire, “trabalhei nos caminhos de ferro como técnico de frio e continuo com a minha profissão anterior, como técnico de frio”⁶⁷.

Os nossos entrevistados apesar de terem conseguido novas oportunidades de emprego, garantindo-lhes uma certa estabilidade, mas as diferenças salariais constituem ainda preocupação da maioria dos desvinculados entrevistados, particularmente os que conseguiram novos empregos. Os desvinculados entrevistados que conseguiram empregos, possuem qualificações e idades exigidas no mercado de trabalho o que lhes possibilitou concorrer normalmente a esses empregos, associados ainda à experiência acumulada durante o tempo de serviço no sistema ferro-portuário. Contrariamente ao grupo de trabalhadores com melhores qualificações e idades exigidas no mercado de trabalho, a situação é completamente diferente para o grupo de trabalhadores com menores qualificações e idades avançadas, isto é, menos competitivas para o mercado de emprego. Esta categoria de trabalhadores desenvolvem as suas actividades no sector informal. É exemplo elucidativo deste grupo de desvinculados, Leonardo Seventine que desenvolve as suas actividades de negócio informal e avançou nos seguintes termos, “fui desvinculado, mas não parei e neste momento procuro desenvolver outras actividades como esta para me movimentar”⁶⁸.

Embora os desvinculados que desenvolvem actividades de negócio informal ou pequenas actividades remuneradas se considerarem muitas vezes desempregados, estas actividades constituem fonte de sobrevivência e sustentabilidade de muitos deles. Tal como referiu Elísio Boane, “estou desempregado mas, procuro desenvolver actividade de serralheiro por conta própria para sustentar a minha família e mandar os meus filhos à escola”⁶⁹. No que diz respeito à reinserção sócio-profissional dos desvinculados

⁶⁷ Entrevista com Mário Fingene Mimbire, Maputo, 05/06/2005.

⁶⁸ Entrevista com Leonardo Seventine, Maputo, 12/02/2005. Este desvinculado desenvolve as suas actividades de negócio informal numa mini-mercearia, também designada por “barraca” no bairro de Malhazine, arredores da Cidade de Maputo.

⁶⁹ Entrevista com Elísio Boane, Maputo, 05/03/2006.

procuramos distinguir, os que mesmo após a sua desvinculação conseguiram novas oportunidades de emprego, particularmente o considerado emprego formal e os que desenvolvem as suas actividades no sector informal. Os desvinculados que conseguiram novas oportunidades de emprego formal são na sua maioria os trabalhadores com melhores qualificações e que apresentavam uma faixa etária aceitável para o mercado de emprego formal. Enquanto que, os desvinculados com menores qualificações e idades avançadas na sua maioria tem vindo a desenvolver as suas actividades no sector informal. Isto significa que o sector informal tem constituído alternativa para absorção da maior parte da mão-de-obra desempregada. Alguns trabalhadores desvinculados que desenvolvem as suas actividades no sector informal, beneficiou de cursos de formação sócio-profissional desenvolvidos no âmbito dos programas de reinserção sócio-profissional para os excedentários. É exemplo elucidativo desta categoria de trabalhadores Leonardo Seventine que tendo beneficiado dessa formação desenvolve as suas actividades de negócio informal, diz:

beneficiei-me dum curso de formação em gestão de negócios e contabilidade para melhor poder desenvolver o meu negócio. Mesmo com a desvinculação não podia ficar parado tinha que fazer qualquer coisa. Consegui montar este negócio fazendo poupanças e o dinheiro da desvinculação veio ajudar, embora insignificantes os valores recebidos deu para reabilitar a esplanada e retocar a minha barraca⁷⁰.

Os que desenvolvem este tipo de actividades tendem a considerar-se desempregados apesar de a desenvolverem, em alguns casos, com sucesso. Para estes, os investimentos nesta actividade tem sido insignificantes e consequentemente os rendimentos muitas vezes são também usados para a satisfação das necessidades diárias o que contribui em certa medida para que os praticantes desta actividade se considerarem desempregados. O desenvolvimento de actividades de negócio informal por parte dos desvinculados constitui alternativa, a idade e as qualificações menos competitivas concorrem para situações desta natureza. Associado também ao facto do mercado de trabalho ser essencialmente caracterizado por uma grande dinâmica de actividades desenvolvidas no sector informal.

⁷⁰ Entrevista com Leonardo Seventine, Maputo, 12/02/2005.

Os trabalhadores desvinculados entrevistados desenvolvendo actividades de negócio informal praticam uma diversidade de actividades: serralharia mecânica, negócio informal em barracas e pedreiros. Muitos dos trabalhadores desvinculados que desenvolvem actividades no sector informal têm enfrentado uma diversidade de constrangimentos, na medida em que estas actividades exigem muito esforço e as dificuldades resultantes da falta de meios financeiros e constrangimentos legais constituem barreiras para a prática destas actividades. Apesar das dificuldades enfrentadas no seu dia-a-dia muitos destes desvinculados exercem actividades informais ou auto-emprego e, procuram novos empregos assalariados e seguros como forma de assegurar a sustentabilidade e sobrevivência das suas famílias. Citando Leonardo Seventine, “o homem nasceu para trabalhar por isso não parei depois da desvinculação e tenho tentado me esforçar em busca de outras alternativas de trabalho”⁷¹.

As actividades de negócio informal ou auto-emprego constituem alternativas de emprego que garantem a sobrevivência de muitos dos desvinculados do sistema, particularmente aqueles que não conseguiram novas oportunidades de emprego formal, o que explica a grande característica do mercado de trabalho, essencialmente caracterizada pela dinâmica das actividades desenvolvidas no sector informal. Ao mesmo tempo que as empresas nacionais têm capacidade limitada e marginal para absorver grande parte da mão-de-obra excedentária do sistema ferro-portuário. Está também patente o facto de muitos dos excedentários possuírem menores qualificações e idades avançadas, conseqüentemente continuam a enfrentar imensas dificuldades em encontrar novas oportunidades, associados ainda a fraca capacidade do mercado de trabalho em absorver grande número de excedentários do sistema ferro-portuário devido a desvinculação de trabalhadores por motivo de falência ou dificuldades económico-financeiras da maior parte das empresas recentemente privatizadas; reestruturação das grandes empresas nacionais, que atravessam processos de reorganização e modernização.

Alguns desvinculados entrevistados mostram-se ainda frustrados face às dificuldades enfrentadas, particularmente no mercado de emprego. A idade avançada e as

⁷¹ Entrevista com Leonardo Seventine, Maputo, 12/02/2005.

fracas habilitações são factores associados ao desemprego. Apesar desta frustração devido a perda “temporária” de emprego, os trabalhadores desvinculados procuram desenvolver outras alternativas de emprego de forma a garantir a sustentabilidade e sobrevivência dos seus dependentes. Ainda no contexto da racionalização da mão-de-obra no sistema ferro-portuário, foram observadas greves, particularmente dos trabalhadores considerados excedentários e desvinculados. Estas greves surgem como resultado das reivindicações destes trabalhadores principalmente no que diz respeito aos seguintes aspectos: i) data de admissão dos trabalhadores; ii) tabela de cálculo de actualização, reclamação dos montantes a receber; iii) descontos efectuados para aposentação⁷².

A maioria dos trabalhadores desvinculados não só se mostravam insatisfeitos com as compensações recebidas como também consideravam existir discrepâncias em relação as datas de admissão considerada pelos trabalhadores e a considerada pela empresa. Estavam ainda no contexto destas reivindicações as dificuldades de compreensão na aplicação da tabela actuarial, o que resulta na não aceitação das compensações resultantes dos cálculos da aplicação da tabela actuarial, que na óptica destes trabalhadores os cálculos por eles efectuados teriam compensações relativamente maiores⁷³. Os desvinculados reclamavam entre outros aspectos, cálculo das indemnizações atribuídas aos desvinculados, a existência de trabalhadores que caíram na faixa errada do ponto de vista de indemnização e descontos efectuados para efeitos de aposentação.

Segundo Marcos Malembe, representante da associação dos desvinculados “os trabalhadores desvinculados estavam a exigir os seus direitos, pois que estão a ser violados pela empresa caminhos de ferro. Os caminhos de ferro está aplicar uma tabela diferente daquela estabelecida na tabela de coeficiente de sobrevivência a ser aplicada no cálculo das pensões dos trabalhadores considerados excedentários”⁷⁴.

⁷² NOTÍCIAS: *Economia & Negócios*, 08/07/2005. “CFM e Desvinculados não falam mesma língua”. p. 04.

⁷³ NOTÍCIAS: *Economia & Negócios*, 08/07/2005. “CFM e Desvinculados não falam mesma língua”. pp. 04-05.

⁷⁴ Entrevista com Marcos Malembe, presidente da associação dos desvinculados dos CFM, Maputo, 08/07/2005.

Na sua óptica os caminhos de ferro estariam a violar as disposições do decreto 12/2001. Este decreto estabelece as modalidades de pagamento das pensões ou indemnizações para os trabalhadores abrangidos pela desvinculação. Os trabalhadores consideram que este decreto estabelece uma tabela de coeficiente de sobrevivência a ser aplicada no cálculo das pensões que não está sendo utilizada pelos caminhos de ferro de Moçambique. O sindicato dos trabalhadores ferro-portuários considerava que, “a empresa estava viver um clima de agitação liderado por um grupo de indivíduos movidos por interesses obscuros”⁷⁵. Esta ideia era também reforçada pela respectiva direcção dos caminhos de ferro que negava a existência de qualquer greve. Apesar do reconhecimento das reivindicações e preocupações dos trabalhadores, a direcção da empresa considerou o movimento como sendo de “agitadores” e “bando de arruaceiros” que estavam a sabotar a imagem da empresa. Ao mesmo tempo considerava tratar-se duma invenção de certos órgãos de informação que pretendiam prejudicar a empresa⁷⁶.

Tanto o sindicato dos trabalhadores ferro-portuários como a direcção dos caminhos de ferro procuravam distanciar-se de qualquer responsabilidade em relação às reivindicações da massa laboral. Deste modo, nega-se a existência de qualquer descontentamento no seio dos trabalhadores ferro-portuários desvinculados. No entanto, sinais diferentes mostraram existirem divergências entre a empresa, os desvinculados e o respectivo sindicato. Estes desentendimentos resultaram no rompimento das negociações entre os desvinculados, a empresa caminhos de ferro e o respectivo sindicato. Como referiu Marcos Malembe, “o rompimento das negociações relativas ao cálculo das indemnizações ou pensões, tanto com os caminhos de ferro como com o respectivo sindicato se deve ao facto dos desvinculados terem chegado a conclusão que ambas as partes estavam a queimar-lhes tempo”⁷⁷.

⁷⁵ Entrevista com Samuel Chewane, presidente do SINPOCAF, Maputo, 09/07/2005.

⁷⁶ Entrevista com Maria Violante Honwana, Maputo, 09/07/2005.

⁷⁷ Entrevista com Marcos Malembe, Maputo, 09/07/2005.

CAPÍTULO V: CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo procura analisar o processo de racionalização da mão-de-obra no sistema ferro-portuário e suas implicações sócio-económicas. A racionalização da mão-de-obra no sistema ferro-portuário, particularmente dos CFM-Sul, resulta do desajustamento tanto em termos etários como também em termos de formação académica ou técnico profissional. No entanto, o desajustamento da mão-de-obra resulta da falta dum plano sistemático de reformas dos trabalhadores no sistema, tanto em termos etários como pelo tempo de serviço da maior parte da massa laboral, pois muitos dos trabalhadores do sistema vinham trabalhando desde o tempo colonial. No período da guerra, foi também perdido o mecanismo de contratação laboral associados ainda a política seguida pelo governo numa tentativa de eliminação forçada do desemprego. O sistema ferro-portuário não só ia absorvendo grande número de trabalhadores, como também ia recrutando quadros para preencherem lacunas técnicas e de gestão, sem que isso significasse a exclusão dos que não correspondessem as dinâmicas de novas tecnologias.

A racionalização da mão-de-obra significou a redução da massa laboral considerada excedentária. Esta redução trouxe consigo implicações sócio-económicas, não só para a mão-de-obra desvinculada como também para a mão-de-obra mantida no sistema. Quanto à mão-de-obra ainda mantida no sistema, embora esta considere terem havido melhorias no que respeita as remunerações, ainda se assiste uma certa de insegurança laboral. Esta insegurança laboral está relacionada com despedimentos frequentes, a manutenção dos respectivos empregos, pois muitos dos trabalhadores temem ainda serem próximos alvos da racionalização. A racionalização significou uma relativa mudança no perfil da mão-de-obra mantida no sistema. Alguns entrevistados mantidos no sistema após a racionalização da massa laboral, sentem que forma poupados naquele momento, mas simultaneamente, sentem-se inseguros devido a incerteza quanto à sua manutenção no sistema.

Quanto à mão-de-obra desvinculada, a racionalização desta massa laboral significou o aumento do desemprego ou perda inesperada de emprego de milhares de trabalhadores, conseqüentemente grande número de trabalhadores ficou desprovido da

sua principal fonte de rendimento sócio-económico e sobrevivência. A racionalização significou também a diminuição eventual do emprego, cujos os efeitos negativos continuam e continuarão afectar não somente o desvinculado, mas também a esfera familiar dele dependente. Embora tenham sido concebidos vários programas alternativos para a mão-de-obra considerada excedentária tais como auto-emprego ou concorrer normalmente no mercado de trabalho, procurando assim evitar convulsões no seio da massa laboral. No entanto, não existem garantias que estes possam eliminar completamente os efeitos negativos deste processo, particularmente a perda repentina do emprego dos trabalhadores considerados excedentários. A idade avançada e a fraca escolarização e formação técnico-profissional constituem ainda grandes constrangimentos para maior parte desta mão-de-obra, particularmente no diz respeito às novas oportunidades e alternativas de emprego. Os desvinculados entrevistados que tiveram novas oportunidades são os que possuem idades e melhores qualificações, o que lhes permitiu concorrer para o mercado de trabalho, associada ainda à experiência adquirida no sistema. Os desvinculados com menores qualificações e idades avançadas desenvolvem as suas actividades ocupacionais no sector informal.

As actividades ocupacionais consideradas mais absorventes para os excedentários tal como agricultura tendem a não satisfazer essa premissa. O recurso ao sector informal e outras actividades remuneradas constituem base de sobrevivência de muitos desvinculados, principalmente os que não conseguiram novas oportunidades de emprego. Isto leva-nos a concluir que, a educação e a formação constituem factores importantes para a reinserção sócio-profissional, estes aspectos estão ausentes na maior parte dos desvinculados do sistema. Os desvinculados que não conseguiram novas oportunidades de emprego continuam a enfrentar dificuldades de reinserção no mercado de emprego, considerando-se as novas exigências de qualificações dos trabalhadores. Embora os incentivos das indemnizações e reformas antecipadas para a redução da força de trabalho, exerceu uma pressão sobre os demais trabalhadores, gerando deste modo a insegurança e tensão no seio da massa laboral. Alguns desvinculados entrevistados procuram desenvolver as suas actividades no sector informal, pequenas actividades remuneráveis. Os desvinculados entrevistados apesar de se mostrarem frustrados face às dificuldades

que encaram no dia a dia, no que diz respeito ao emprego, mostram um certo esforço para a sua reinserção sócio-profissional ou mesmo na busca de novas oportunidades de emprego e na luta diária pela melhoria das suas condições de vida.

Os desvinculados se mostram ainda agastados como resultado da perda de emprego e apresentam algumas reclamações relacionadas com as compensações e indemnizações que consideram serem insignificantes, bem como a falta de pagamento dos valores descontados no sistema para o pagamento do seguro social, os desvinculados demonstram estarem a fazer um esforço para a sua reinserção sócio-profissional. A problemática do emprego empurra a maior parte dos desvinculados, particularmente os com menores qualificações e idades avançadas, a desenvolverem actividades de negócio informal, pequenas actividades remuneradas ou auto-emprego. O recurso ao sector informal e outras actividades remuneradas constituem base de sobrevivência dos desvinculados entrevistados, particularmente os que não conseguiram novas oportunidades de emprego. Também, há que reconhecer que os programas para a reinserção sócio-profissional dos desvinculados, não poderão eliminar por completo o desemprego. Apesar das dificuldades enfrentadas pelos desvinculados entrevistados, no que diz respeito ao emprego, é notória a grande luta dia-a-dia pela melhoria das suas condições de vida.

VI. FONTES UTILIZADAS

Entrevistas

1. A. Bonifácio, **técnico ferroviário no CFM-Sul**, Maputo, 15/03/2005.
 2. António Sevene, **desvinculado**, Maputo, 28/01/2006.
 3. Armindo Rafael, **desvinculado**, Maputo, 07/08/2005.
 4. A. Chambule, **técnico de via e obras no CFM-Sul**, Maputo, 15/03/2005.
 5. Bernardo Maluleque, **desvinculado**, Maputo, 20/02/2005.
 6. Carlos André, **desvinculado**, Maputo, 08/07/2005.
 7. Daniel Uqueio, **desvinculado**, Maputo, 08/07/2005.
 8. Elísio Boane, **desvinculado**, Maputo, 05/03/2006.
 9. Filipe Inácio, **desvinculado**, Maputo, 08/03/2006.
 10. Gustavo Tembe, **desvinculado**, Maputo, 08/04/2006.
 11. Hermínio Nhandale, **desvinculado**, Maputo, 07/03/2006.
 12. Inácio R. Júnior, **director ferroviário do CFM-Sul**, Maputo, 13/04/2005.
 13. Inês F. Mbanze, **directora dos recursos humanos**, Maputo, 13/06/2005.
 14. Jorge Pedro, **desvinculado**, Maputo, 13/02/2006.
 15. Leonardo Seventine, **desvinculado**, Maputo, 12/02/2005.
 16. Marcos Malembe, **desvinculado**, Maputo, 09/07/2005.
 17. Maria Violante Honwana, **directora da UTFT**, Maputo, 26/05/2005.
 18. Mário Fingene Mimbire, **desvinculado**, Maputo, 05/06/2005.
 19. Samuel Chewane, **presidente do SINPOCAF**, 09/07/2005.
 20. Sousa Carlos Cossa, **desvinculado**, Maputo, 05/06/2005.
 21. Zefanias Simango, **desvinculado**, Maputo, 08/04/2006.
- NB:** Não incluímos os nomes de um grupo de oito (08) **técnicos de via e obras** que preferiu anonimato, entrevistados em Maputo, 15 e 16/03/2005.

Legislação/Publicações Oficiais:

Decreto nº 21/89. In: GOVERNO DE MOÇAMBIQUE. *Boletim da República, série I, nº 20*, 1989.

Lei nº 13/91. In: GOVERNO DE MOÇAMBIQUE. *Boletim da República, série I, nº 31*, 1991.

Decreto nº 40/94. In: GOVERNO DE MOÇAMBIQUE. *Boletim da República, série I, nº 36*, 1995.

GOVERNO DE MOÇAMBIQUE. *Boletim da República, série I, nº 08*, 2000.

Decreto nº 12/2001. In: GOVERNO DE MOÇAMBIQUE. *Boletim da República, série I, nº 14*, 2001.

GOVERNO DE MOÇAMBIQUE. *Boletim da República, série I, nº 48*, 2002.

Revistas:

CFM: Port and Railways of Mozambique (s.d). *CORPORATE PROFILE*.

Rui Fonseca. "Nós somos os agentes e sujeitos da mudança". In: *XITIMELA* nº 10, Junho/2001.

António Libombo. "Os Desafios da Reinserção Sócio-Profissional". In: *XITIMELA* nº 12, Setembro/2002.

Júlio Manjate. "Melhor desempenho para os CFM". In: *XITIMELA* nº 15, Setembro/2004.

Refinaldo Chilengue. "Reestruturação fez surgir empreendedores talentosos" In: *MAIS* nº 19, Agosto/2005. pp.50-59.

Plínio Menete. "CFM tem fundo para compensar os trabalhadores". In: *XITIMELA* nº 7, Junho/1999.

Luís Santos. "O papel estratégico do CFM nos transportes e o seu desenvolvimento". In: *TEMPO*, 29 de Março de 1992. Nº1119. pp.14-27.

XITIMELA nº 5/6, Janeiro/1998.

XITIMELA nº 8/9, Junho/2000.

XITIMELA nº 11, Outubro/2001.

XITIMELA nº 13/14, Setembro/2003.

Jornais

“Racionalização atinge 11 mil trabalhadores”. In: *NOTÍCIAS*, 04 de Setembro de 2004. p.01.

“Reinserção nos CFM gera nove mil empregos”. In: *NOTÍCIAS, Economia & Negócios* 04 de Fevereiro de 2005. pp. 04-05.

“Desvinculados e CFM não falam mesma língua”. In: *NOTÍCIAS, Economia & Negócios* 08 de Julho de 2005. pp. 04-05.

Teses e Dissertações

BICÁ, J. (1996). *Economia Política de Transição: o Caso dos CFM-Sul (1964 -1980)*. (Dissertação para obtenção do grau de licenciatura em História). Maputo: UEM/Departamento de História.

MAGULE, G. (1998). *The Impact Privatization on Human Resources Management in Mozambique Ports and Railways*. (Thesis of Master of Management). University of Witwatersrand.

NHABINDE, S.A. (1997). *Desestabilização e Guerra Económica no Sistema Ferro-Portuário de Moçambique*. (Dissertação para obtenção do grau de licenciatura em História). Maputo: UEM/Departamento de História.

NHABINDE, S. A (2001). *Privatização do Sistema Ferro-Portuário no Contexto do Ajustamento Estrutural*. (Tese de Mestrado). Lisboa: ISCTE.

STEPHENS, Jeanne (1994). *The Political Economy of Transport in Mozambique: implications of regional development*. (PhD Thesis). University of Sussex.

Obras e artigos publicados

ABRAMSSON, H; NILSON, A. (1994). *Moçambique em Transição: um estudo da história do desenvolvimento durante o período, 1974-1992*. Maputo: CEEI-ISRI.

AMARAL, Wanda do. (1999). *Guia para apresentação de teses, dissertações e trabalhos de graduação*. Maputo: Livraria Universitária.

HANLON, J. (1997). *Paz sem benefícios: como o FMI bloqueia a reconstrução de Moçambique*. Maputo: UEM/CEA.

LIMA, P. (1971). *História dos Caminhos de Ferro de Moçambique*. Lourenço Marques:

Imprensa Nacional.

MACKINTOSH, M. "O Capital Privado e o Estado no Sistema de Transportes da África Austral". In: *Estudos Moçambicanos*, 5/6 (1986). Maputo: CEA/UEM.

NHABINDE, S.A. (1999). *Desestabilização e Guerra Económica no Sistema Ferro-Portuário de Moçambique, 1980-1997*. Maputo: Imprensa Universitária/UEM.

PENVENNE, J. (1993). *Trabalhadores de Lourenço Marques (1870-1974)*. Maputo: AHM.

PITCHER, A. (2002). *Transforming Mozambique: the politics of privatizations*. Cambridge: Cambridge University Press.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc V. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

RICHARDSON, Roberto Jarry (1999). *Pesquisa Social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas S.A.

STEPHENS, Jeanne. "Baixa de Preços e Preservação da Dependência: a resposta sul-africana às iniciativas do sector de transportes de Moçambique e na SADCC". In: *Estudos Moçambicanos*, 5/6 (1986). Maputo: CEA/UEM.

ANEXOS



BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

3.º SUPLEMENTO

IMPrensa NACIONAL DE MOÇAMBIQUE

AVISO

A matéria a publicar no «Boletim da República» deve ser remetida em cópia devidamente autenticada, uma por cada assunto, donde conste, além das indicações necessárias para esse efeito, o averbamento seguinte, assinado e autenticado: Para publicação no "Boletim da República"

SUMÁRIO

Conselho de Ministros:

Decreto n.º 12/2001:

Concernente às modalidades de pagamento de pensões e compensações aos trabalhadores dos CFM, desvinculado em resultado do processo de racionalização da força de trabalho.

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 12/2001
de 10 de Abril

O processo em curso de reestruturação da empresa Portos e Caminhos de Ferro de Moçambique, E.P. (abreviadamente designada por CFM) bem como o Contrato-Programa celebrado entre o Governo da República de Moçambique e os CFM prevêem a necessidade de racionalização da força de trabalho.

Assim, devendo-se assegurar aos trabalhadores dos CFM que detêm a qualidade de funcionários do Estado e abrangidos pela referida racionalização da força de trabalho o pagamento de pensões e compensações, o Conselho de Ministros, ao abrigo do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 153 da Constituição da República, decreta:

ARTIGO 1

1. O trabalhador dos CFM que, detendo a qualidade de funcionário do Estado, seja desvinculado em resultado do processo

de racionalização da força de trabalho, será aposentado nos termos do n.º 3 do artigo 237 do Estatuto Geral dos Funcionários do Estado (EGFE), podendo optar por uma das seguintes modalidades de percepção da respectiva pensão de aposentação:

a) O recebimento em uma só prestação, do valor da pensão a que tiver direito, calculada nos termos do artigo 255 do EGFE e projectada até aos setenta e dois anos de idade, com base no cálculo actuarial e adoptando-se os coeficientes de sobrevivência da tabela em anexo;

b) O recebimento mensal da pensão de aposentação, nos termos regulamentares.

2. O trabalhador que opte pela modalidade indicada na alínea a) do presente artigo perde o direito ao recebimento de qualquer pensão ou qualquer outra compensação no aparelho de Estado e no CFM.

ARTIGO 2

Em ambos os casos previstos nas alíneas a) e b) do artigo anterior, ao valor apurado nos termos de cada uma das alíneas, o CFM poderá, com recurso a fundos alheios aos cofres do Estado, e no âmbito do Projecto de Reestruturação dos Portos e Caminhos de Ferro de Moçambique, acrescer:

a) Uma compensação pecuniária, a pagar numa só prestação, correspondente a vinte e sete e meio por cento do valor presente da respectiva pensão projectada com base no cálculo actuarial e adoptando-se os coeficientes de sobrevivência da tabela em anexo, até à idade de reforma consagrada nos termos do Estatuto Geral dos Funcionários do Estado (60 anos para os homens e 55 anos para as mulheres), e sua regulamentação;

b) Uma compensação pecuniária adicional correspondente a seis meses de salário a ser paga numa só prestação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Pascoal Manuel Mocumbi*

GUIÃO DE ENTREVISTAS:

Guião de Entrevistas para trabalhadores desvinculados dos CFM:

I. Identificação:

Nome

Idade

Estado Civil

II. REFORMA/DESVINCULAÇÃO/RACIONALIZAÇÃO:

1. Quanto tempo trabalhou nos caminhos de ferro? Qual era sua profissão? Com que base foi feita a sua reforma/modalidade de reforma: reforma antecipada ou indemnização? Recebeu alguma formação antes da sua saída dos caminhos de ferro?
2. Como se sentiu quando soube que seria reformado/desvinculado? Estava preparado? E a sua família como recebeu a notícia? Tem emprego ou que tipo de actividade exerce actualmente?
3. Explique como foi feita a sua transição entre o antigo emprego e a actividade que exerce actualmente? Como se sente no seu novo emprego? Que comparações faz entre o seu antigo emprego e o actual?
4. Qual é a relação entre você e seus colegas? Será que os valores da sua pensão de reforma/indemnização foram suficientes?
5. Quais os seus planos actualmente? Que incentivos deixa para os outros colegas que ainda não passaram para processo igual?
6. Como avalia o processo de racionalização nos caminhos de ferro? Quais as suas perspectivas para o futuro? Como se sente actualmente?

Guião de Entrevista para trabalhadores mantidos nos CFM

I. Identificação:

Nome

Idade

Estado Civil

II. SOBRE RACIONALIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA NO SISTEMA FERRO-PORTUÁRIO:

1. Há quanto trabalha nos CFM-Sul? Como se sente na nova estrutura/organização resultante do processo de reformas e racionalização da mão-de-obra?
2. Que significado trouxe para si em termos salarial, ambiente de trabalho, relação com os colegas e os gestores dos CFM?
3. Como se sentiu ao ver colegas seus sendo desvinculados? Estava preoariado para a nova dinâmica de trabalho actualmente imposta pelos CFM?
4. Que avaliação faz do processo de reformas em curso nos CFM? Sente algumas melhorias? Quais?