

Education Division Documents. No 51.

Formação no Sector de Construção e Águas, Moçambique

with an English summary



Um Estudo sobre a Educação e Formação da Força de Trabalho em Empresas sob a Tutela do Ministério de Construção e Águas. Moçambique, 1988-1989

Anton Johnston

com Horácio Amigo, Felisberto Elija, Jacinto Agy, José Constantino



Agosto 1990.

Agência Sueca para o Desenvolvimento Internacional, ASDI
Ministério da Construção e Águas, MCA
Direcção Nacional da Educação de Adultos, DNEA
Secretaria de Estado de Ensino Técnico-Profissional, SETEP

RELATÓRIO

FORMAÇÃO NO SECTOR DE CONSTRUÇÃO E ÁGUAS

RESULTADOS, CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES EM RELAÇÃO À EDUCAÇÃO
E FORMAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO EM EMPRESAS SOB A TUTELA DO
MINISTÉRIO DA CONSTRUÇÃO E ÁGUAS, REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

Investigação da base, outubro 1988 - maio 1989:

Dr ANTON JOHNSTON (ASDI)
Sr ANTÓNIO HORÁCIO AMIGO (MCA-DRH)
Sr FELISBERTO ELIJA (MCA-CFAT Manica)
Sr JACINTO AGY (SETEP-DNFP)
Sr JOSÉ CONSTANTINO (DNEA-DALFA)

Relatório elaborado por: Dr ANTON JOHNSTON

Primeiro esboço: junho 1989
Versão final: agosto 1990

INDICE/INDEX

NOTA INTRODUTÓRIA/FOREWORD	ii
ENGLISH SUMMARY	iii
PREFÁCIO	2
A COBERTURA DO ESTUDO	4
CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS LEVANTADAS	6
EDUCAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO	8
FORMAÇÃO NO ENSINO TÉCNICO	16
RAÍZES DA SITUAÇÃO EDUCACIONAL NAS EMPRESAS	17
PROBLEMAS DA EDUCAÇÃO	23
A VIA DE FORMAÇÃO ACELERADA	26
A FORMAÇÃO PROFISSIONAL	31
a) Formação profissional antes da 6ª Classe	36
b) Formação profissional com entrada da 6ª Classe	36
c) Formação profissional com entrada da 9ª Classe	41
d) Formação no nível universitário	42
RECOMENDAÇÕES RELATIVAS À EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO	43
1) A política de salários e promoções	43
2) A política de categorização e carreiras	45
3) A política de equivalências	48
4) Sobre a legislação relativa à educação geral	50
5) Em relação à formação acadêmica acelerada	51
6) A questão do ensino técnico	52
7) A formação e reciclagem profissionais	56
8) Planificação da formação da força de trabalho	63
9) Resumo sistematizado das recomendações	64

APPÊNDICE

Ministério da Construção e Aguas: Parecer sobre o relatório

NOTA INTRODUTÓRIA

Este estudo sobre o sector de construção e águas é um dos poucos do género realizados em Africa sobre a carreira laboral e educacional da força de trabalho. O estudo foi feito numa altura em que Moçambique estava a sofrer transformações profundas e muito do seu interesse deriva dos resultados sobre a relação entre o mercado de trabalho e a formação nesse contexto. Prevê-se que as recomendações do relatório venham a dar boas pistas para os Ministérios da Construção e Aguas e da Educação em Moçambique reverem e adaptarem as suas políticas para melhor fazerem face às necessidades de educação e formação da força de trabalho.

Como dizem os autores, espera-se que o estudo tenha estabelecido uma base sólida de dados que podem no futuro ser utilizados para realizar um novo estudo de seguimento sobre a carreira dos trabalhadores no sector. Assim, ter-se-ia uma radiografia precisa sobre a vida laboral e educacional nesse campo.

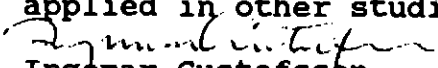
Um aspecto do estudo, que para nós foi muito satisfatório, foi o engajamento na sua realização de quadros Moçambicanos das estruturas por ele abrangidas. Depois de um trabalho piloto, esses quatro quadros conduziram a tarefa de levantamento com entusiasmo e dedicação. Este é um modelo que merece ser seguido em outros trabalhos do género.

FOREWORD

This study on the construction and water sectors is one of the few of the size done in Africa on the educational and working careers of the labour force. The study was carried out at a time in which Mozambique was undergoing profound change, and much of its interest resides in its findings on the relation between the labour market and training in that context. We predict that the study will already provide the Mozambican Ministry of Construction and Water Affairs and the Ministry of Education with useful information on which to base changes in policy in order to meet the extensive needs of the workforce for education and training.

As the authors note, it is hoped that the study has constituted a reliable data-base which can be used in the future to do a new tracer study on the careers of workers in the sector. This would provide a very good picture of the relation between education and work in this area.

One aspect of the study which we found very pleasing was the involvement in its execution of Mozambican cadres from the sectors concerned. After a pilot phase, these four cadres carried out the survey work on their own with enthusiasm and dedication. This is a model which should be applied in other studies of the same kind.


Ingemar Gustafsson

Chefe da Divisão de Educação/Head of the Education Division

ENGLISH SUMMARY

REPORT ON TRAINING IN THE CONSTRUCTION AND WATER AFFAIRS SECTORS

Results, conclusions and recommendations as regards the education and training of the work-force in enterprises under the aegis of the Mozambican Ministry of Construction and Water Affairs.

Background

This report details the results of a study carried out in Mozambique over the period October 1988 - May 1989 in the sectors of construction and water affairs. The study, commissioned by the Ministry of Construction and Water Affairs (MCWA) and financed by SIDA, looked into the state of the education and training of the workforce in these two sectors, and made recommendations on future training policy on the basis of the findings.

Objectives of the Study

The objectives of the study were:

- to identify the effects of the MCWA training policy since Mozambique's independence on the capacitation of the work force in the sectors of construction and water affairs;
- in the light of the results, to make proposals on the future policy of MCWA as regards education and training of the workforce;
- to draw up a plan for worker training in the future, including as regards the availability and use of training resources.

Content and Methods of the Study

To meet the objectives of the study, it was decided to focus most energy on making a representative survey of the present qualifications and work-tasks of a large sample of the work-force from all levels of a spectrum of enterprises within the sectors indicated. The study took the form of a retrospective tracer study, using standardized personal interviews which covered each interviewee's working career from inception to the present. Other documentary and statistical sources of relevance were also consulted. In addition, discussions and interviews were held with Mozambican decision-makers on their evaluation of the situation and their views as to future policy.

A team of five was constituted, composed of a consultant, two representatives from MCWA, one representative from the National Directorate of Adult Education, and one representative from the State Secretariat for Technical Education.

The study was carried out in a total of ten enterprises and four training centres in the construction and water affairs sector, in four provinces of the Republic of Mozambique.

A total of 1,224 workers was interviewed from all levels of the ten enterprises. A further 142 trainers and trainees were interviewed in the four training centres covered. The workers interviewed were divided into four principal categories following Mozambican definitional legislation: productive workers, administrative workers, technicians, and managers. The size of the interview sample was sufficient to warrant some degree of confidence in the generalizability of the results to the whole sector, despite some survey problems discussed below.

The report is divided into two sections, the first laying out the most important results of the study (pp 1-43), the second presenting recommendations on policy and planning as regards education and training of the workforce (pp 43-65).

Results of the Study

The study was carried out against a background of economic decline and systemic change in Mozambique. The economic situation in itself had led to a decline of 43% in the number of workers employed in the sectors covered (from 46,000 to 26,000) between 1980 and 1988. Furthermore, the systemic change proceeding under the Economic Rehabilitation Programme in Mozambique implied that the state sector was being reduced and privatized and that both foreign and national private companies were entering the construction sector. The method of retrospective tracing, although it was the best to use in the circumstances, was thus particularly fallible in one aspect: it left out of the study all those who were no longer in the enterprises covered. Thus the study cannot confidently state what the effects of MCWA's policies were on the education and training of those who were once employed in the firms covered but who were no longer there when the study was done. For instance, it is not possible to say whether those who were less trained or those who were more trained have left the firms covered. This was known in advance, and one aim of the study was therefore to identify a large group of workers presently in the firms who can in the future be traced and followed up individually so that a total picture of the mobility in the sectors can be given.

This area of indefiniteness was further complicated by the fact that the study team was not admitted to the larger new

private firms which have arisen. Thus it was not possible to identify by retrospective tracing to what extent trained (or untrained) workers from the state sector had moved over into the private sector.

The study gave, however, a very good picture of the situation of education and training in the state sector at the time of execution, and presented some findings from other sectors (for a breakdown of the firms covered, see Table 1 in the text, p. 6, and for a breakdown of the characteristics of the categories of workers covered, see Table 2, p. 11).

Among the findings pertaining to the background variables in the sectors was that the economic and security situation in the country was so determinant that investments in education and training were very unproductive. The large-scale reduction of the construction sector meant that there was very little chance at all of upward mobility for the workers who remained in the sector. The salary situation was locked, many workers were severely underpaid even in relation to existing wage legislation, and few promotions were taking place, all due to poor liquidity in the firms studied (see Table 3, p. 14). Firms and individual workers had to pay for training programmes and were reluctant to do so in the economic context. Thus many of those actually in training programmes were unemployed people from outside the sector hoping to become more competitive on the labour market through their training (see Table 21, p. 39).

Entry into training programmes also depended on candidates reaching a base educational level of 6th Grade in the education system. But conditions in available educational institutions (evening classes, accelerated schooling centres) were so precarious that few workers were prepared to make the efforts required to attend. Among the difficulties were hunger and ill health, sabotaged power supplies, lack of transport at night, poor facilities, lack of books and teachers, a very demanding curriculum and timetable, and stringent and complex school rules.

The general situation of worker education as regards the sample covered was discouraging in many ways. The powerful effort to bring literacy and post-literacy courses to the work-force, which at the time of Independence in 1975 was very largely illiterate, seemed to have had some success. Pure illiteracy was nearly eradicated as a problem in the sector, and was mainly to be found amongst workers over 40 years of age (see Table 5, p. 16, and Table 8, p. 20). However, as a whole very few workers interviewed had managed to progress more than one or two school grades since Independence (for a complete breakdown of educational progress in the sample studied, see Table 7, p. 19). The large majority of workers (73.5%) was concentrated at a level below 6th Grade of schooling, which still automatically disqualified them from attending formal professional training courses (see Table 5, p. 16). In

terms of the policy aim to qualify workers for professional training, therefore, there remained the very substantial stumbling block of getting workers to complete their 6th Grade, and little was happening to indicate that this hurdle was on its way to being surpassed (Table 11, p. 25, gives the known figures on total enrolments in schooling for the whole sector, and Table 13, p. 26, with Table 14, p. 29, show some results from accelerated schooling programmes).

At higher educational levels (secondary general or technical schooling), there were very few workers qualified at all, even in the categories of manager and technician (see Table 10, p. 23). Few of those with higher qualifications had obtained them while employed; most came into the sector from school with these qualifications (see Table 7, p. 19).

As regards formal professional training, half of the managers and 85% of the technicians interviewed had had some job-related training. Access to training was biased towards Maputo city. Only 27% of the administrative workers and 6% of the productive workers interviewed had such training (see Table 17, p. 33). Only 5 people in the total sample interviewed had university qualifications (0.4%). In real terms even fewer had training, as some workers had taken more than one course. It was noted that the technicians interviewed were young, inexperienced, and undertrained (Tables 2, 5 and 6). Very few managers had any training in management; indeed, many problems identified in the sectors were the result of poor management.

Long-duration formal training was related to salary level, but not shorter courses (Table 18, p. 34). This reflects the problem of overall lack of mobility in a sector under economic strain. It also meant that there was very low motivation to attend the shorter training courses.

It may be noted that in-house professional training in the much smaller water sector was much better organized and oriented and gave better results (Table 19 and text, p. 36).

Recommendations of the Study

A rough projection of the educational target groups per level of education for the whole sector was made (Table 9, p. 22) with reservations for accuracy due to sampling problems noted above. However, a detailed education and training plan was not drafted, as too many surrounding variables need to be addressed before this could become a viable and useful exercise.

In summary, the following broad policy recommendations were made to MCWA on how to proceed with education and training in the construction sector (translated from p. 64-65):

- a) De-prioritize the literacy and lower levels of adult education. Small classes can be continued where motivation and possibilities for good results exist.
- b) Prioritize general education at the 4th, 5th and 6th Grade levels, in particular 6th Grade, by giving large firms special responsibility for organizing classes at this level, and taking responsibility for central organization of these classes for other firms.
- c) Gradually close down the accelerated training centre in Manica province. At the most, use it as a small provincial centre.
- d) Put effort into improving the personnel management departments of enterprises, as well as the planning of their human resources and training.
- e) Structure and improve non-formal and on-the-job training activities, in particular within large firms.
- f) Guarantee that professional training courses give a recognized certificate with equivalence to the education/training system; in particular, the six-month to one-year courses should award graduates the qualification of "elementary technician".
- g) Prioritize training for experienced workers, and divide up course participants into experienced workers' and beginners' groups.
- h) Complete the network of professional training institutions, using as far as possible existing centres, to cover the country better. Use these centres as day-centres, or centres with a maximum of 10% boarding.
- i) Complete the Machava II centre and turn it into an accelerated professional training centre for the whole country for "basic" and later "medium" technicians, selected from experienced workers. Participants from Maputo should not be given boarding places.
- j) If the planned construction of a centre in Beira turns out to be economically viable, build it as a centre for training "elementary" and "basic" technicians.
- l)* Review the legislation on payment of fees for training and propose new and more appropriate legislation.

 * Note: These recommendations follow the original text and its lettering - there is no letter "k" in Portuguese and thus no recommendation (k).

m) Experiment with turning the Machava I centre into a construction-and-training firm ("education with production"), perhaps linked to an existing firm. If this works, extend the model to other training centres.

n) Analyse with the State Secretariat for Technical Education the possibility of its taking over completely the training of administrative personnel.

o) Analyse with this State Secretariat and the University how to set up courses for managers in management and administration. Experiment using skilled management consultants to help improve enterprise functioning and managers' management capacity.

In each area studied, a number of complementary detailed recommendations were made (pp. 43-64).

As regards the water sector, the situation was much better and a general recommendation was made that existing policies be continued in the sector. However, some of the recommendations, especially on general education, are also relevant for this sector.

PREFÁCIO.

O presente estudo foi realizado em três fases cuja execução se realizou com uma rapidez e destreza surpreendentes, entre outubro de 1988 e maio de 1989. No processo foram levantadas dez empresas do ramo de construção e águas, bem como o centro de formação acelerada de trabalhadores e três centros de formação profissional. Nas empresas realizou-se um total de 1224 entrevistas com representantes de todas as grandes categorias ocupacionais de trabalhadores; enquanto que, nos centros de formação, foram entrevistados mais 142 alunos e professores.

O estudo teria sido impossível de executar sem o entusiasmo e a dedicação dos quatro jovens quadros mocambicanos afectos ao estudo pelo Ministério de Construção e Águas (MCA), a Direcção Nacional de Educação de Adultos (DNEA) e a Direcção Nacional de Formação Profissional (DNFP). A grande parte dos levantamentos que fundamentam o estudo foi realizada por eles. A sua experiência aplicada à interpretação dos dados foi também essencial para as análises sobre a realidade e para as recomendações finais do estudo.

Devemos proferir os nossos profundos agradecimentos a todos os dirigentes e responsáveis de Direcções Nacionais, empresas, repartições, sucursais, centros de formação e outras estruturas, cuja compreensão e apoio criaram as condições básicas para a realização do estudo. Para além disso, queremos agradecer a todas as pessoas que se ofereceram voluntariamente e com bom humor para serem interrogadas pela nossa equipa, e cujas informações prestadas representam a base do estudo. Nós não pudemos oferecer nenhum rendimento individual para os entrevistados, mas eles compreenderam os objectivos do trabalho e responderam honesta e abertamente a uma quantidade de perguntas íntimas sobre a sua vida e o seu trabalho. Esperamos que os resultados alcançados e as recomendações feitas venham a beneficiar todos no sector de C&A, assim como também a compensar os esforços dos trabalhadores entrevistados.

Devemos dizer, no entanto, que em certa medida este estudo ainda está na sua infância. Nesse primeiro momento da sua execução, o estudo teve várias grandes limitações. Em primeiro lugar, foi realizado numa altura em que a desestabilização da economia de Moçambique e a situação de guerra do país têm seriamente afectado as actividades de construção e, por conseguinte, as actividades de educação e formação nas empresas. Essa lamentável falta de uma mínima

estabilidade económica-produtiva nas empresas tem implicações sérias para os dados e recomendações: na essência, faltando paz e crescimento económico, não há maneira de resolver devidamente todos os outros problemas que se levantaram ao longo do estudo. A situação levantada foi anormal e as recomendações feitas a seu respeito tendem mais a propôr vias para a aguentar, do que resoluções mais globais que seriam apenas aplicáveis em condições de recursos maiores e de todos os tipos.

Em segundo lugar, o declínio na economia nos últimos anos implicou a redução da taxa de emprego no sector de C&A em 43% entre 1980 e 1988, isto é, de 46.000 para 26.000 trabalhadores. O método empregue pelo estudo, o de seguimento retroactivo, foi o melhor disponível na situação actual, mas ele reveste-se de uma carência fulcral: não se sabe quem são aqueles que já não estão no local de trabalho na altura do levantamento. Quer dizer, não se sabe quem desistiu ou foi despedido, porquê, que características tinha, para onde foi, etc. Essa lacuna, já prevista de antemão, foi agravada pelo insucesso da equipa em conseguir fazer entrar o estudo nas empresas do sector privado em Maputo, para onde, se alega, os melhores e mais formados trabalhadores deveriam ter-se mudado.

Portanto, talvez a maior contribuição que o presente estudo representa seja a de ter criado uma base de dados que permitiria um novo e completo estudo de seguimento no futuro, tornando possível o seguimento dos entrevistados, quer eles estejam nas empresas naquela altura quer não. Assim, ter-se-ia não só uma radiografia do processo de educação, formação e promoção da força de trabalho dentro da empresa investigada, o que se conseguiu com o actual estudo, mas também um conhecimento sobre a mobilidade da força de trabalho para fora da empresa -- quem foi demitido, quem se afastou, quem foi promovido para o Estado ou transferiu-se para o sector privado, se os que receberam formação fugiram do sector estatal, etc. Assim, urge que os dados levantados sejam aproveitados daqui a quatro anos para fazer esse estudo de seguimento completo.

INTRODUÇÃO.

O actual relatório tem como fim responder aos requisitos estipulados pelo MCA e DNEA nos Termos de Referência elaborados aos 12 de maio de 1987, dizendo respeito às necessidades de fazer uma análise dos êxitos e insucessos verificados nos últimos anos nos planos e acções de formação e educação da força de trabalho em empresas sob a tutela do Ministério de Construção e Águas e, nessa base, de elaborar novos planos e recomendações para as futuras políticas de educação e formação a implementar nesse sector. Nesses Termos, colocaram-se os seguintes objectivos:

"1. Estudar a ligação entre a Alfabetização/Educação de Adultos e Formação Profissional para identificar as trajectórias seguidas e a serem seguidas pelos trabalhadores no processo de formação.

Estudar as presentes e futuras necessidades de formação profissional de quadros do sector de construção e águas.

2. Produzir um plano de formação dos trabalhadores de construção e águas desde o nível de alfabetização/educação de adultos à formação profissional. Priorizar e localizar os recursos."

Os objectivos estipulados nos dois parágrafos da alínea (1) foram cumpridas pela realização de várias acções complementares, sendo:

- um levantamento estatístico básico em dez empresas do ramo de construção e águas, realizado por entrevista individual com um total de 1224 trabalhadores;

- um levantamento mais específico sobre a situação dos seis centros de formação operacionais no sector, incluindo um levantamento por meio de entrevistas com 142 alunos e professores em quatro centros;

- entrevistas com responsáveis de recursos humanos e de centros de formação do sector;

- reuniões de consulta com responsáveis nas três Direcções Nacionais mais directamente envolvidas, sendo a Direcção de Recursos Humanos do MCA, a Direcção Nacional de Educação de Adultos do MINED e, a Direcção Nacional de Formação Profissional da SETEP; e

- recolha de outra documentação e dados relevantes para o estudo.

Participaram do estudo, além do consultor autor do

relatório, quatro técnicos mocambicanos das três direcções nacionais acima mencionadas.

Esses levantamentos deram uma visão muito larga e muito aprofundada sobre os sucessos e os problemas de formação no sector. Mas, dada a instabilidade económico-produtiva actual no sector, não nos foi possível preparar em detalhe um plano digno de confiança em conformidade com o estipulado na alínea (2) acima. Muito mais, as recomendações feitas no fim desse relatório se situam a nível de grandes acções no campo da política de formação e educação da força de trabalho. A situação actual das empresas é de grandes carências de todo o tipo de quadros formados; os trabalhadores que estão lá geralmente têm aprendido a sua profissão na prática, ao pé da obra; a pensada progressão alfabetização-educação de adultos-ensino nocturno-formação profissional não tem funcionado, ou, se alguma vez funcionasse, os trabalhadores que seguiram essa via já não estão a trabalhar nas empresas levantadas. O anterior grande problema de analfabetismo já não constitui um problema importante para as empresas; agora, o problema se situa a nível do EP2 e ensino secundário e técnico. Muitos analfabetos têm-se alfabetizado ou têm sido despedidos; mas muito poucos dos trabalhadores existentes têm conseguido elevar o seu nível de conhecimentos por cima da 4:a Classe e, por conseguinte, frequentar alguma formação profissional. Enfim, tão poucos trabalhadores de todos os níveis têm conseguido se qualificar a nível da 6:a Classe para cima, ou se formar em cursos profissionais formais, que todo o trabalho nesse campo fica ainda para fazer. Daí, a irrelevância de tentar produzir um plano detalhado de formação nesta altura.

A COBERTURA DO ESTUDO.

Para iniciar, a seguinte tabela indica a cobertura dos levantamentos do estudo:

TABELA 1. EMPRESAS COBERTAS PELO ESTUDO.

Prov.	Nome	Tipo*	Empresa	Entrevistas					
			N:º total trabalh.**	Dirig entes	Técnicos	Empre gados	Oper ários	Total	% cob ertura
MPC	CRSul	11	2174	31	10	50	203	294	13,5
	DIMAC	12	527	12	0	65	81	158	30,0
	PROSUL	12	938	29	0	41	152	222	23,7
	Subtotal		3639	72	10	156	436	674	18,5
SOF	GUVIL	21	112	2	0	4	26	32	28,6
	Duguid & Ivo Manut.	23	9	0	2	4	1	7	
	Predial	11	107	10	1	11	60	82	76,6
	PROMAC	12	353	21	5	28	124	178	35,1
	Subtotal		581	33	8	47	211	299	51,5
NAM	Agua Rural	14	na	5	6	5	5	21	
	CINAP	11	677	15	2	24	122	163	24,1
	Nasser	21	<100	2	0	2	63	67	>67
	Subtotal		+800	22	8	31	190	251	31,4
TOTAL			4820	127	26	234	837	1224	25,4
Distribuição:				10,4%	2,1%	19,1%	68,4%	100%	
PAÍS TOTAL**			26477	460	203***	-25814-		26477	
Representativid.:			18,2%	127,6%	2,0%***	4,1%		4,6%	

- * Tipo
- 11 Estatal construção
 - 12 Estatal materiais de construção
 - 14 Estatal águas
 - 21 Privado construção
 - 23 Privado projectos e serviços

** Números sobre totais levantados pelo MCA (1989).

*** Técnicos médios

Para comentar a tabela 1, precisa-se de notar os seguintes aspectos:

- a) Em relação ao seu peso crescente, sobretudo na cidade de Maputo, o sector privado e estrangeiro (2) foi muito pouco coberto.

b) O sector cooperativo é pequeno e não foi coberto.

c) O sector de águas foi pouco coberto mas tem de facto poucos trabalhadores. Entrevistas com técnicos no Centro de Formação Profissional da DNA deram outras informações (veja em baixo).

d) Para a globalidade do estudo, utilizou-se a categorização geral estabelecida pela Decreto-Lei 4/80, o que divide os trabalhadores em dirigentes, técnicos, empregados e operários. Em certos momentos, tem-se feita uma subdivisão da categoria de empregados em 1:os oficiais, 2:os e 3:os oficiais, e outros, e de operários em operários classificados e ajudantes/auxiliares. Existem áreas cinzentas nessa categorização; alguns dirigentes também são técnicos; a distinção entre operário qualificado, dirigente, e técnico é às vezes bastante nebulosa; serventes, motoristas e guardas se situam na zona entre operário e empregado. No entanto, se procurou seguir sempre os mesmos critérios para classificar casos indistintos.

e) O levantamento de 1989 do MCA indica apenas 460 dirigentes e 203 técnicos no sector de construção, incluindo o sector privado. Portanto, o estudo conseguiu fazer uma cobertura maior dessas categorias do que de operários e empregados, embora a grande massa de entrevistas era com essas últimas categorias. No entanto, uma cautela deve ser tida: em relação aos técnicos, o MCA apenas contou aqueles com formação média ou superior de técnico completa, enquanto nas empresas vários elementos sem esse nível foram apresentados como técnicos, e pessoal com esse nível completo às vezes não foi apresentado como técnico, mas como dirigente ou 1:o oficial. No entanto, nem os dados do MCA nem os do nosso levantamento nos deram outra impressão do que a de existir uma grande carência de técnicos formados no sector estatal de construção e, em geral, nas províncias fora de Maputo Cidade.

f) Cabe dizer sobre a tabela 1, finalmente, que se pode encará-la como comprovativa de uma cobertura digna de confiança do sector estatal de construção e de materiais de construção. Quer dizer, as conclusões tiradas na base desses números serão válidas para todo esse sector em todo o país. Estimamos sobre os indicadores obtidos que o mesmo retrato também se aplica às poucas empresas de construção e materiais de construção nos sectores cooperativo, e privado fora de Maputo. Dada a situação em Maputo cidade de concentração de obras, de emprego e de oportunidades de formação, de crescentes números de empresas privadas, mistas e estrangeiras, de mais elevados vencimentos,

menos problemas de guerra, etc. etc., pensamos possível que a situação de educação e qualificação da força de trabalho em empresas não-estatais nessa cidade seja melhor do que a apresentada aqui como regra geral para o resto do país. Mesmo assim, cabe dizer que a formação profissional formal é monopólio do estado e que nos centros de formação existem muito poucos alunos do sector não-estatal; o que leva-nos a considerar que o grosso de operários e empregados do sector privado também se reveste das mesmas características que o sector estatal. É mais do que provável que o sector não-estatal em Maputo tenha atraído uma melhor qualificada camada de dirigentes, técnicos, oficiais e mestres, mas que o global da força de trabalho carece igualmente - ou até mais - de educação e formação, uma vez que os privados pouco fazem para formar os seus trabalhadores nos cursos disponíveis.

CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS LEVANTADAS.

Por mais variadas que as dez empresas levantadas possam parecer, houve uma série de características que as fizeram se assemelhar entre si. Em primeiro lugar, após a fuga dos colonos nos anos 1974-1977, houve uma grande reestruturação de todo o sector de construção e águas, principalmente em moldes estatais, racionalizando uma quantidade de empresas privadas abandonadas em forma de se tornarem sub-unidades de empresas maiores. Portanto, enquanto muitas das unidades operacionais levantadas tinham longas e diversificadas histórias como pequenas empresas coloniais, o grosso das empresas de hoje data apenas dos anos 1978-80. É por conseguinte sómente a partir dessa altura que começou a haver algum tipo de política comum de gestão das empresas e dos recursos humanos.

Segundo, a crise dos anos 1983 em diante tem abalado todas as grandes empresas igualmente, levando a uma situação de redução drástica da força de trabalho. Essa redução tem sido forçada pelas circunstâncias, mas a redução acompanhava um progressivo decréscimo do mercado para construções, uma inflação de preços, e um acesso decrescente a materiais de construção. Portanto, a situação económica das empresas do ramo construção não tem melhorado através dos despedimentos e racionalizações. Por um lado, as empresas têm ganhado uma estrutura de desequilíbrio: os operativos das categorias mais baixas têm sido despedidos em grandes quantidades (nomeadamente os analfabetos), deixando uma sobrecarga de chefes e orientadores. Esses últimos têm sido na prática, e muitas vezes na letra, despromovidos para exercer trabalhos mais manuais e menos qualificados, reduzindo o seu prestígio e a sua satisfação de

trabalho. Por outro lado, as empresas muitas vezes não conseguem pagar os vencimentos a cem por cento, pelo que os operários em particular, mas às vezes também as outras categorias, não recebem os aumentos decretados ou ainda, nem o total do vencimento anterior. Os aumentos constantes decretados no quadro do PRE têm escondido um pouco o que realmente está a ocorrer, mas comparando os vencimentos de 1980 com os de 1988, utilizando como deflacionador apenas as percentagens de aumento decretado, vê-se que quase ninguém entre os operários e empregados tem recebido algum aumento ao longo dos últimos oito anos e, muitas vezes, houve uma redução significativa. Isso, no vencimento que teoricamente tem direito a receber, pois, muitas vezes nem isso recebem.

Embora se conseguisse perceber as causas desse impasse, no entanto tem de se dizer que ela não contribui para a satisfação dos trabalhadores, nem para a sua produção e produtividade.

A redução dos vencimentos e da força de trabalho, acompanhada por desequilíbrio na estrutura das empresas, resultam em várias contradições agudas no seio da indústria de construção. Em situação de redução, o emprego torna-se um privilégio, e os "inquilinos" agarram-se ferozmente ao seu posto de trabalho. Verifica-se, portanto, uma média elevada de idade e de anos na empresa entre todas as categorias de trabalhador, menos a de técnico. Quer dizer, os trabalhadores que ainda estão nas empresas são relativamente idosos e têm estado lá muito tempo. Poucos novos trabalhadores estão a ser admitidos. Mas em situação de redução, não há lugar tão-pouco para quaisquer promoções. Nem há dinheiro para pagar aumentos de vencimentos. Como consequência, as empresas há seis anos ou mais deixaram de fazer avaliações aos trabalhadores para conceder legalmente aumentos de vencimento, subida de posição etc. Decorrem dois resultados: os poucos que ficam promovidos são vistos com maus olhos, uma vez que o procedimento legal e o concurso não foram seguidos; os outros ficam frustrados com baixos vencimentos e posições inferiores quando acham (justamente) que têm de facto aprendido mais, sabem fazer melhor, etc. A estrutura da empresa fica fossilizada numa situação de desequilíbrio.

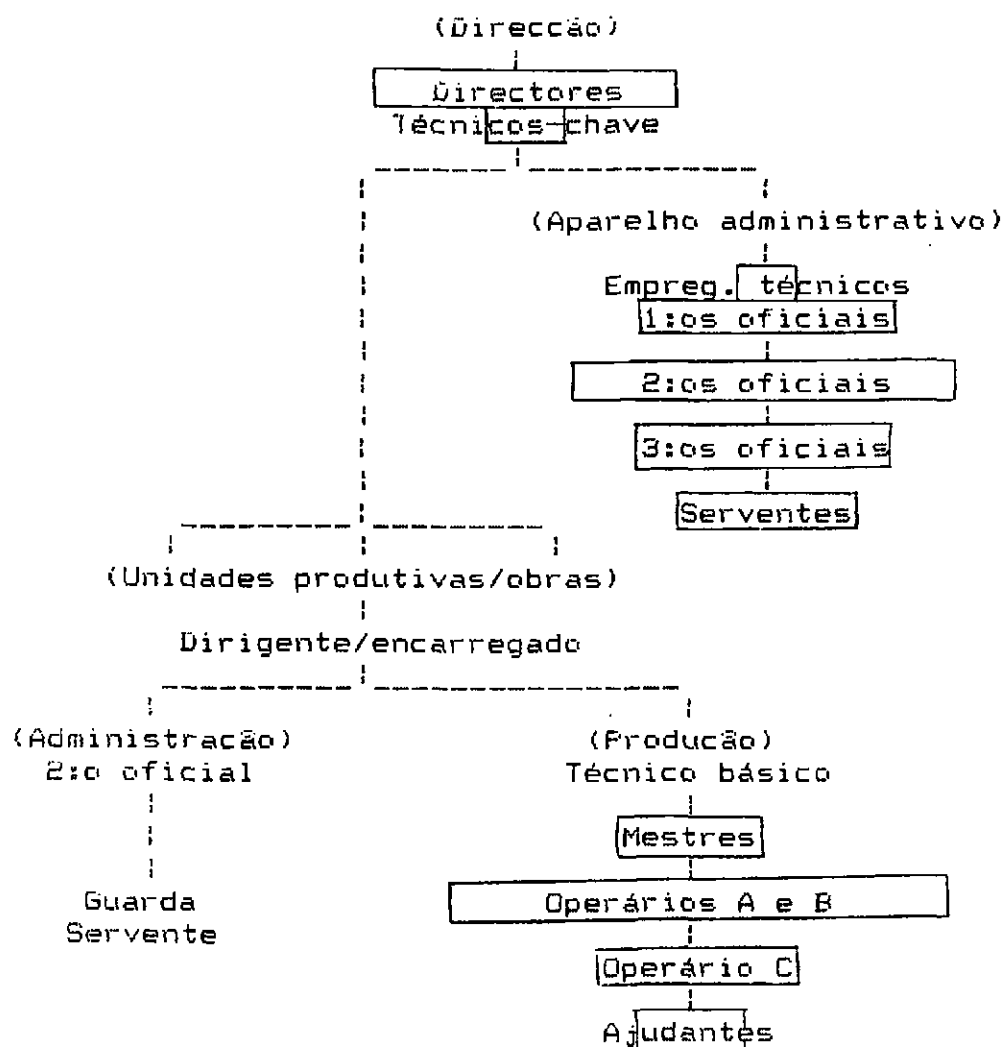


FIGURA 1. ESTRUTURA ACTUAL DAS EMPRESAS.

Disso decorrem também resultados fatais para a educação e a formação da força de trabalho, os quais serão expostos em maior pomenor mais adiante. Nesse momento cabe dizer, que há grande insatisfação e injustica nas empresas do ramo de construcção e que, além dos demais outros problemas que isto causa ou ameaca, não haverá melhoramentos significativos nos níveis de educação e formação no sector estatal até esses factores estarem com perspectivas de resolução.

A Tabela seguinte revela em mais pormenor os dados-base para a interpretação do estudo feito. Indicando as médias em relação às quatro grandes categorias de trabalhadores, a tabela resume a situação da força de trabalho nas maiores empresas investigadas e no sector como um todo.

TABELA 2. ALGUMAS MÉDIAS SIGNIFICATIVAS EM RELAÇÃO À FORÇA DE TRABALHO NAS EMPRESAS INVESTIGADAS.

	Número entrev.	Idade média	Nível de educação	Anos de experiên.	Anos na empresa	Venci- mento
MAPUTO CIDADE						
a) CRSul (11)						
Dirigentes	31	34	8:a	15	7	61
Técnicos	10	29	10:a	10	5	50
Empregados	50	36	5:a	16	7	25
Operários	203	36	<4:a	17	7	20
b) DIMAC (12)						
Dirigentes	12	41	8:a	24	8	63
Empregados	65	34	6:a	14	7	28
Operários	47	36	5:a	15	5	23
Ajud.Armaz.	34	35	4:a	16	5	16
c) PROSUL (12)						
Dirigentes	29	39	6:a	20	11	46
Empregados	41	36	5:a	14	8	25
Operários	152	36	4:a	16	9	20
BEIRA CIDADE						
d) GUVIL (21)						
Dirigentes	2	38	6:a	23	4	91
Empregados	4	31	7:a	7	3	30
Operários	26	35	3:a	15	3	26
e) PROMAC (12)						
Dirigentes	21	34	6:a	16	7	44
Técnicos	5	29	8:a	8	3	46
Empregados	28	31	5:a	10	4	28
Operários	124	34	3:a	13	5	21
f) MANUTENÇÃO PREDIAL (11)						
Dirigentes	10	36	7:a	16	7	38
Empregados	11	27	6:a	7	6	25
Operários	60	43	3:a	21	7	26
NAMPULA CIDADE						
g) CINAP (11)						
Dirigentes	15	43	6:a	24	7	28
Técnicos	2	25	8:a	7	7	26
Empregados	24	32	6:a	12	6	16
Operários	122	41	3:a	20	8	14
h) NASSER (21)						
Dirigentes	2	45	4:a	27	6	23
Empregados	2	36	7:a	16	3	17
Operários	63	35	3:a	13	2	14
MÉDIAS GLOBAIS DAS DEZ EMPRESAS**						
Dirigentes	127	37	7:a	18	8	48
Técnicos	26	29	9:a	7	3	41
Empregados	234	34	5:a	13	7	25
Operários	837	37	<4:a*	16	6	19

- * Média numérica de 3,55. Ao calcular a média de educação, contou-se 1:o Ano EA como 1, 2:o Ano EA como 3, 3:o Ano como 4, e anos de ensino técnico e universidade como anos calendários, o que faz com que o ano final do Ensino Técnico Médio foi contado como 12 anos.
- ** Não se reproduzem em separado as médias das empresas Duguid & Ivo e Agua Rural devido ao baixo número total ou baixa cobertura dos seus trabalhadores (7 e 21, respectivamente); esses dados, no entanto, estando integrados nas médias globais.

Contemplando a tabela 2, verificam-se entre outras as seguintes informações-chave sobre a força de trabalho no sector:

a) A idade média dos dirigentes, empregados e operários se situa dos 34 anos para cima, a média de anos de experiência do trabalho a 13 anos para cima e, a média na própria empresa a 6 anos para cima -- em empresas que tinham um máximo de 9 anos de existência quando o levantamento foi feito.

Isto quer dizer que a grande maioria nessas categorias tem estado no seu posto de trabalho há muitos anos, já tem famílias, e terão certa relutância de se deslocarem durante tempo prolongado para fins de educação e formação.

b) As médias educacionais por categoria são pouco satisfatórias. No que diz respeito a dirigentes, o retrato que sobressai é o de trabalhadores experientes no fim da época colonial que foram promovidos para posições de chefia nos primeiros anos de Independência. Eles têm um vencimento mais elevado e têm-se esforcado para se educarem e formarem (de facto, o avanço educacional e a frequência de formação profissional está muito concentrado nos dirigentes - veja em baixo); mas o seu nível de qualificação académica é ainda muito baixo e o seu nível técnico-profissional é bastante deficiente.

Quanto aos empregados, embora essa categoria incluísse os serventes, contínuos e guardas, o seu nível de educação e vencimento é bastante superior ao dos operários e a camada é um pouco mais jovem do que os operários. No entanto, na qualidade de constituírem na sua maioria o aparelho administrativo das empresas, os empregados têm também um baixo nível de qualificação e formação (veja em baixo), embora, pela natureza do seu trabalho, tivessem melhores facilidades para se educarem e formarem. Sobre tudo na camada de 2:os e 3:os oficiais essa carência é notável relativa ao grau de responsabilidade que esses empregos exigem.

No caso dos operários, está-se a surgir uma classe mais estável com muitos anos de experiência de trabalho organizado. Nota-se imediatamente que para um grupo com experiência e permanência na empresa, o seu nível de vencimentos é muito baixo - a média se situa no nível do grupo II de uma escala de dez. Quer dizer, muitos estão a ganhar o vencimento mínimo ou ainda menos que isso. Quanto à sua educação, a média de (quase) 4:a Classe é um dos pontos mais importantes no presente relatório. Efectivamente os operários de construção em toda a nação hoje se situam num nível entre o 2:o Ano de EA/3:a Classe e a 5:a Classe, com a grande maioria na 4:a Classe. Quer dizer, o analfabetismo "puro" já não constitui um problema importante para as empresas, mas um novo salto é muito necessário para chegar à maior formação e profissionalização dos operários: a elevação do seu nível por cima da 4:a até à 6:a, onde hoje comecam os cursos de formação tecnico-profissional (veja em baixo).

O pequeno grupo dos técnicos apresenta características bastante diferentes das outras três categorias. Os técnicos são mais jovens e menos experientes, têm menos estabilidade no emprego, possuem qualificações educacionais maiores (embora pouco satisfatórias), e ganham muito mais do que os empregados e operários (o dobro). Surgem desde o princípio uma série de dificuldades em relação a essa camada. Primeiro, o número de técnicos de construção em termos absolutos é irrisório. Segundo, a sua qualificação é, mesmo assim, baixa. Onde estão os graduados do nível médio dos Institutos Técnicos? - pois não estão nas empresas. Terceiro, a forma da sua inserção nas empresas não é muito comprometedora para as relações futuras de produção: pouca experiência e idade, muito vencimento. O que falta para manter algum equilíbrio na situação é a formação e promoção de operários para postos técnicos. Na situação actual, os técnicos estão condenados a serem tratados como que caídos de paraquedas nas empresas e portanto, a uma falta de respeito.

c) Em termos sectoriais, a amostragem do sector privado é pequena. No entanto, dois factos sobressaem com força dos dados da Tabela 2(d) e (g): os níveis de educação não diferem muito dos do sector estatal, mas os vencimentos na empresa privada GUVIL são muito superiores às empresas estatais, enquanto na empresa Nasser eles são menores e menos diferenciados. Os dados indicam que a empresa Nasser tem estado a crescer nos últimos dois anos, o que põe em questão a interpretação comparativa dos seus dados (uma vez que existe nela uma elevada percentagem de novos operários).

d) Relativo a diferenças regionais, a amostragem levantada indica, com a excepção da empresa GUVIL, que os vencimentos e níveis de educação em Maputo são ligeiramente superiores aos da Beira, enquanto os de Nampula são extremamente baixos e precários.

TABELA 3. DISTRIBUIÇÃO DE VENCIMENTOS POR PROVÍNCIA.

Vencimento (contos/mês)	Maputo		Beira		Nampula		Total	
	N:º	%	N:º	%	N:º	%	N:º	%
7 - 14	120	17,9	5	1,7	120	47,8	245	20,1
15 - 19	184	27,4	91	30,4	82	32,7	357	29,2
20 - 24	113	16,8	82	27,4	28	11,1	223	18,3
25 - 29	95	14,2	38	12,7	14	5,6	147	12,0
30 - 34	33	4,9	34	11,4	4	1,6	71	5,8
35 - 39	30	4,5	14	4,7	2	0,8	46	3,8
40 - 49	52	7,8	23	7,7	0	-	75	6,1
50 - 79	37	5,5	11	3,7	1	0,4	49	4,0
80 +	7	1,0	1	0,3	0	-	8	0,7
Total	671	100	299	100	251	100	1221	100

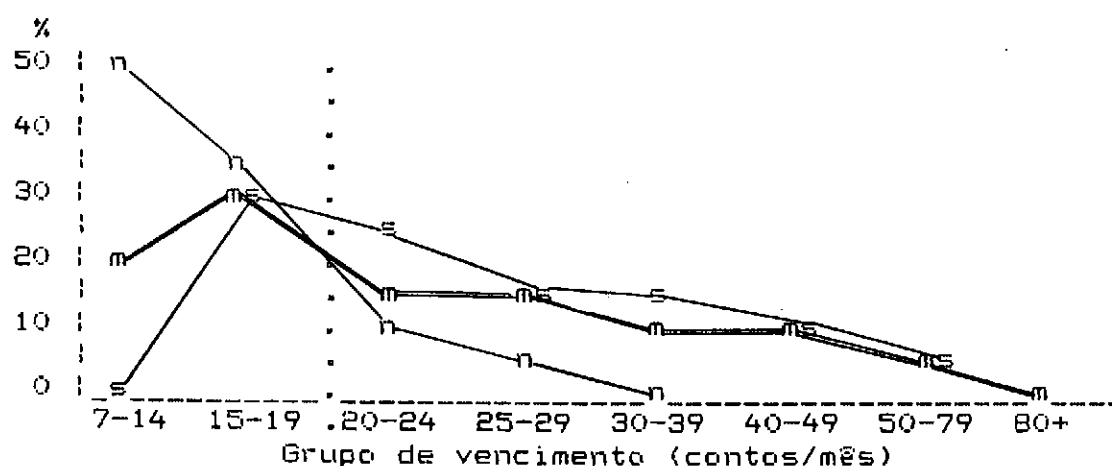


FIGURA 2. DISTRIBUIÇÃO DE VENCIMENTOS POR PROVÍNCIA.

O vencimento mensal mais baixo registrado era de sete contos mensais, o mais elevado de 157 contos. O grupo de 7-19 contos mensais está a viver abaixo, ou ao nível, do salário mínimo (Grupos I e II de operários ou empregados), representando no total 49,3% da força de trabalho total. Cabe dizer que a tabela reflecte a aplicação em Sofala da legislação salarial existente, a sua aplicação deficiente em Maputo, e a falta da sua aplicação em Nampula.

Uma das variáveis que nós procurámos levantar era a existência ou não de outras fontes do que o vencimento do trabalhador para o seu agregado familiar. As respostas a essa pergunta não devem ser tratadas como sendo toda a verdade, uma vez que é necessário fazer uma investigação muito mais pormenorizada em tais casos, enquanto nós apenas tivemos uma pergunta só, que foi colocada com maior ou menor insistência dependendo do entrevistador. No entanto, ficámos bastante surpreendidos de ouvir que a grande maioria dos operários e empregados de Maputo negaram ter outras fontes significativas de rendimento na família. Sabemos que o mercado de trabalho para mulheres é ainda muito restrito em Mocimboa, mas muitos dos entrevistados afirmaram que as suas esposas nem tinham acesso a terreno em Maputo para fazer machamba, ou que as machambas que tinham eram demasiado pequenas para fornecer um auto-abastecimento significativo, muito menos a subsistência ou produtos para vender. Poucos tinham outros familiares com quem contavam para rendimento ou abastecimento regular. Isto implica, se fosse verdade, não somente muita miséria, mas também a proletarianização das famílias em Maputo, uma vez que a sua antiga ligação com a terra está a ser rompida pela guerra e pela urbanização de Maputo. Nas outras duas cidades, houve maior rendimento familiar proveniente da produção agrícola das mulheres e de contribuições de outros familiares.

Esse assunto pode merecer mais atenção no futuro.

Foi também notória a quantidade de trabalhadores do sector C&A que são migrantes provenientes de fora das três cidades.

TABELA 4. PROVENIÊNCIA DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS.*

Origem	Dirigentes		Técnicos		Empregados		Operários		Total
	N:º	%	N:º	%	N:º	%	N:º	%	
Sede	31	25,0	8	33,3	47	19,5	170	20,4	20,9
Provincia	25	20,2	5	20,8	57	23,7	223	26,8	25,4
Outra									
provincia	68	54,8	11	45,8	137	56,8	440	52,8	53,7

* excluindo dois estrangeiros.

Em Maputo, 37,5% dos trabalhadores entrevistados nas empresas provieram da Província de Inhambane, e 25,5% da Província de Gaza. As províncias com menos representação nas empresas cobertas eram Niassa (0,2%), Manica (0,7%), Cabo Delgado (1,1%) e Tete (2,3%).

EDUCAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO.

Essa secção pretende indicar com maior precisão a situação educacional da força de trabalho nas dez empresas levantadas. A Tabela 3 apresenta um resumo do nível de educação geral das quatro grandes categorias de trabalhador: incluindo os trabalhadores com formação do ensino técnico nos níveis equivalentes do ensino geral:

TABELA 5. NÍVEIS DE EDUCAÇÃO FORMAL COMPLETADOS.

Nível	Dirigentes		Técnicos		Empregados		Operários		Total
	N:º	%	N:º	%	N:º	%	N:º	%	%
Analf.	-	-	-	-	8	3,5	73	8,8	6,8
Sem grau	8	6,3	-	-	20	8,7	229	27,6	21,2
1:º Grau	40	31,5	-	-	82	35,7	431	51,9	45,5
1:º Nível	41	32,3	6	23,1	96	41,7	90	10,9	19,2
2:º Nível	21	16,5	16	61,5	18	7,8	5	0,6	4,9
3:º Nível	12	9,5	4	15,4	6	2,6	2	0,2	2,0
Univ.	5	3,9	-	-	-	-	-	-	0,4
Total	127	100	26	100	230	100	830	100	100

A Tabela 4 fala por si. 38% dos dirigentes, 48% dos empregados, e 88% dos operários se situam abaixo do nível mínimo (6:ª Classe) necessário para entrar em cursos de formação profissional. Mais 32% dos dirigentes, 23% dos técnicos (!), 42% dos empregados, e 11% dos operários se situam no 1:º Nível (6:ª Classe) completo. Os poucos restantes (89 pessoas, ou 7,3% do total) têm um nível de ensino secundário completo.

Se fôr possível executar eficazmente uma política no campo da educação geral, seria neste momento correcto fazer o seguinte:

- priorizar aqueles com 1:º Nível e 2:º Nível completos para estudos no Ensino Técnico Básico e Médio, com peso para os dirigentes, técnicos, e operários A experientes;
- priorizar os operários com o 1:º Nível completo para cursos de formação profissional;
- priorizar, por todos os caminhos possíveis, o ingresso de empregados e operários com o 1:º Grau completo em estudos da 5:ª e 6:ª Classes.

Infelizmente, o assunto não é tão fácil neste momento, o que será discutido em maior detalhe em baixo.

FORMAÇÃO NO ENSINO TÉCNICO.

Deve-se dizer que uma das surpresas desagradáveis do estudo era o baixíssimo número de trabalhadores no sector de construção que tem completado qualquer nível de ensino técnico. Os dados indicam 23 pessoas como o nível Básico e 12 com o nível Médio completos. Desdobrando os dados, verifica-se a seguinte situação:

TABELA 6. NÍVEIS DE ENSINO TÉCNICO NAS EMPRESAS.

Nível	Dirigentes	Técnicos	Empregados	Operários	Total

Básico industrial:					
Freq.	2	1	1	2	6
Compl.	1	7	4	1	13
Básico comercial:					
Freq.	1	-	6	-	7
Compl.	6	-	4	-	10

Médio industrial:					
Freq.	1	3	-	-	4
Compl.	4	4	-	-	8
Médio comercial:					
Freq.	3	-	3	-	6
Compl.	2	1	1	-	4

Total	20	16	19	3	58

Deve-se notar que, dos 58 indicados, 3 que têm o nível básico estão a estudar no nível médio, portanto o número total de pessoas em questão é 55 (4,5% do total).

No que diz respeito à área de construção, portanto, o estudo encontrou um total de 21 pessoas (1,7% da amostragem total) com um nível de ensino técnico industrial completo, dos quais 4 trabalhando como empregados e 5 como dirigentes. Não é preciso dizer mais do que a situação é lamentável. Pode-se repetir que a amostragem de técnicos e dirigentes é mais elevada do que a de empregados e operários (veja acima) pelo que a situação é ainda mais grave do que indicado pelo valor de 1,7%.

RAIZES DA SITUAÇÃO EDUCACIONAL DAS EMPRESAS.

Merece reverter à situação de desequilíbrio nas empresas para explicar mais sobre os problemas educacionais. Com a excepção dos técnicos, a grande maioria dos trabalhadores está lá nos seus postos desde há bastante tempo, já é mais idosa; e quem tem um posto é muito dependente dele, faz tudo para não o perder. Portanto, continua a aceitar a trabalhar sem promoção e com baixo vencimento, mas não aceita ir estudar -- pois, não traz rendimento e, na pior das hipóteses, expõe o trabalhador ao perigo de perder o seu posto, por baixar o seu rendimento devido ao cansaço ou, sobretudo quando se fala em cursos em regime de internato, por ser despedido na sua ausência. A pequena excepção foi no nível da alfabetização, uma vez que ser ainda analfabeto expunha o trabalhador demasiado ao risco de ser despedido.

Com a queda na actividade de construção e o surgimento de alguma concorrência no mercado de obras, verificou-se também uma priorização pelas empresas dos prazos dos contratos, pelo que o regime de trabalho dos operários, técnicos e dirigentes tem-se espalhado para fora das horas normais de serviço e, consequentemente, impedido o trabalhador de frequentar o ensino nocturno. De facto, essa situação tende a privilegiar os empregados do escritório, em que o seu acesso à escolarização não é ameaçado do mesmo modo.

O que se verifica na força de trabalho actual nas empresas é, infelizmente, um muito baixo ou nulo progresso educacional, com a excepção já notada da alfabetização. A Tabela 7 indica o progresso feito pela amostragem no período entre a sua entrada na empresa até ao dia da entrevista (portanto, até ao fim do ano lectivo 1988).

A distribuição patenteada nessa Tabela 7 é preocupante. A primeira diagonal da Tabela representa os que não avancaram nenhuma classe desde a sua entrada na empresa (63,4%, ao todo). A segunda diagonal representa aqueles que avancaram uma classe só (18,5%). Portanto, 12,1% tem avanzado duas classes e 6%, três classes ou mais.

TABELA 7. PROGRESSO EDUCACIONAL NAS EMPRESAS.

		EDUCAÇÃO							ACTUAL											
		An.	1a	2a	3a	4a	5a	6a	7a	8a	9a	10a	11a	B1	B2	B3	M1	M2	M3	Un
	An.	81	7	31	17	9														
E	1a		31	13	8	15		1												
D	2a			61	19	60														
U	3a				72	103	7	11												
C	4a					274	26	26	6	4					1	1	1			
A	5a						62	17	3	1	2				1					
C	6a							98	23	5	5				2	2	1		1	
ã	7a								21	2	1						1			
O	8a									25	4			1						
	9a										16							2	1	
I	10a											2								
N	11a												4							
I	B1													2		1				
C	B2														7	3				
I	B3															10	4			
A	M1																1			
L	M2																	1		
	M3																		14	1
	Un.																			4
Total		81	38	105	116	461	95	153	153	37	28	21	5	6	10	17	7	3	14	5
%tot.		6,5	11,6	19,4	45,0	112,4	7,3	2,5	1,4	2,7							1,8		1,4	
	An.	11a	2a	3a	4a	5a	6a	7a	8a	9a	10a	11a	B1	B2	B3	M1	M2	M3	Un	

Legenda: An. = analfabeto, Un. = universidade
 B1, B2, B3 = Ensino técnico básico anos 1,2,3
 M1, M2, M3 = Ensino técnico médio anos 1,2,3.
 1a - 11a = Classes do ensino geral.

Em termos dos objectivos do presente estudo, a Tabela 7 indica o seguinte:

a) A primeira, segunda, terceira e quarta linhas horizontais mostram os sucessos do trabalho de alfabetização e educação de adultos. De 546 pessoas actualmente nas empresas, que não tinham completado o 1:º Grau/4:ª Classe quando entraram na sua actual empresa (44,6% da amostragem total), 206 (37,7%) tem completado esse grau, dos quais 12 (2,2%) também completaram o 1:º Nível/6:ª Classe. Outros 95 (17,4%) têm avançado um ou dois Anos de EA. Dos que entraram na sua actual empresa analfabetos (145 pessoas), 6,2% tem completado o 1:º Grau, 37,9% tem avançado um ou mais Anos de EA e 55,9% é ainda analfabeto.

Ao interpretar esses números, não se deve esquecer o problema de não saber quem não está nas empresas hoje.

Não sabemos quantos outros tiraram bom, ou algum, rendimento da EA e saíram/foram despedidos, nem com quantos que não tiraram nenhum rendimento da EA o mesmo aconteceu.

No entanto, podemos dizer dos que entraram analfabeto ou sem o 1:º Grau e que ainda estão lá, que nenhum analfabeto, e apenas 2,2% do grupo total, avançou suficientemente para se qualificar para entrar em cursos de formação profissional.

Parece-nos das entrevistas e dados, que quem melhor tirou proveito foram aqueles que entraram na empresa já com a 2:a ou 3:a Classe feita e em dois a três anos passaram o 2:º e/ou 3:º Ano de EA. Isto levanta dúvidas sérias sobre a eficácia da estratégia de alfabetização que está a ser aplicada. Tem havido algum sucesso, sim, mas quem começou pelo programa do 1:º Ano tem tido muitas dificuldades em concluir o ciclo. Até ao ponto que isso foi verificável, é a nossa nítida impressão que quase todos aqueles que hoje ainda são analfabetos (a grande parte sendo homens mais idosos) têm de facto frequentado a alfabetização várias vezes.

TABELA 8. DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA DOS MENOS QUALIFICADOS.

Nível/Idade	20-29	30-39	40-49	50-60	Total	% 40+
Analfabeto	4	21	22	34	81	69,1
1:a Classe/ 1:º Ano EA	1	11	19	12	43	72,1

A conclusão que nós tiramos neste momento desses dados é que o sector C&A não deve dedicar a sua atenção à organização de aulas do 1:º e mesmo do 2:º Ano EA.

Existe sobretudo lugar para aulas do 3:º Ano EA nas empresas, mas, consoante o levantamento, essas aulas raras vezes estão a decorrer hoje em dia. Um problema é que os poucos não-graduados se encontram muito espalhados pelas frentes de trabalho e obras, resultando pouca clientela em cada local. A maior incidência de subqualificação se encontra em Sofala e Nampula, o que indica que a experiência corrente do MCA de organizar aulas centralizadas e mais intensivas do 3:º Ano durante as horas de trabalho pode, com algum rendimento, ser estendida a essas províncias. Vários dos CFAT do MINED têm tido essa função também. Porém, tais formas especiais são sempre caras e não valem a pena sem a urgente resolução do problema mais candente, o nó de estrangulamento das 5:a e 6:a Classes.

b) O trabalho de formação profissional formal, em cursos dados pelas empresas ou pelo MCA ou ainda por outros organismos como, a SETEP, a CNP, o Ministério de Trabalho etc., é universalmente e em conformidade com a estrutura do Sistema Nacional de Educação, prognosticado para dar ingresso a pessoas que já têm concluído o 1:º Nível/6:ª Classe. A problemática da Formação Profissional será discutida em pormenor mais adiante: aqui vale a pena apenas apontar, que os grandes esforços de EA e os critérios de admissão de novos trabalhadores têm resultado num número bastante grande de trabalhadores com o 3:º Ano EA; a 4:ª e a 5:ª Classes feitas, que ainda não são elegíveis para formação profissional formal.

Há várias maneiras de confrontar o problema. Tendo como lei inflexível que a 6:ª Classe é o nível de entrada na FP, importa resolver o impasse que impede os trabalhadores em tirar essa 6:ª.

No momento do levantamento, 556 ou 45% de todos os trabalhadores se encontravam parados ante o 2:º Grau. Consoante a Tabela 7, dos 425 trabalhadores que entraram com 1:º Grau feito, 63 ou 15% têm conseguido completar o 1:º Nível, dos quais 20 avancaram ainda mais, 2 completando a 9:ª Classe e 1 o Ensino Técnico Básico. No total, do global dos 971 trabalhadores que entraram nas empresas sem a 6:ª Classe feita, 75 ou 7,7% têm conseguido tirar a 6:ª Classe ou mais. A solução sem dúvida tem de se encontrar em melhorar o fluxo através das 4:ª e 5:ª Classes.

No momento actual, os dois caminhos para fazer isso são aulas noturnas e formação acelerada em CFATs do MINED e MCA. Podemos concluir do levantamento que nenhum dos dois está a dar vazão mínima ao problema, como se discute mais adiante.

c) No nível da 6:ª Classe para cima, existem poucos trabalhadores. 192 entraram com 6:ª, 7:ª ou 8:ª Classe, dos quais 11, ou 5,7%, chegaram depois a completar a 9:ª Classe; 1 a 11:ª; e 2 o Ensino Técnico Básico. Outra vez, o progresso é lento e pequeno. Com a 9:ª Classe para cima entraram um total de 25 pessoas, dos quais apenas 3 tem feito algum progresso.

d) Já se discutiu o Ensino Técnico acima; os dados da Tabela 6 indicam que a maioria das pessoas com qualificação técnica já entraram na empresa com esta qualificação: 15 entraram sem o seu nível técnico concluído, dos quais 4 conseguiram posteriormente concluí-lo. Dos que entraram sem qualquer formação técnica, apenas 14 têm completado algum ano de formação técnica, 3 destes completando o nível Básico.

e) Se nós projectarmos esses dados (Tabelas 5 e 7) sobre os 26.000 trabalhadores do sector de construção e águas, podemos chegar a uma aproximação da situação total. Importa notar já de antemão que nós investigámos nas cidades maiores do país, cobrimos maiores percentagens de dirigentes do que de operários e empregados e, não tocamos efectivamente o sector privado. As duas primeiras situações podem tender a aumentar o nível global de conhecimentos para além da realidade; o efeito da terceira não sabemos, mas podemos estimar que a falta do sector privado no estudo tende a reduzir o nível das camadas superiores resultante da projecção.

TABELA 9. PROJECCÃO DA QUALIFICAÇÃO EDUCACIONAL DA FORÇA DE TRABALHO NO SECTOR DE CONSTRUÇÃO.

Classe/ Nível	Projecção Tabela 7	Projecção Dirig. & Téc. Tabela 5	Projecção Oper. & Empreg. Tabela 5
-----	-----	-----	-----
Analf.	1730	0	1970
1:a	820		
2:a	2250		
3:a	2490		
Sem grau	5560	40	6060
4:a	9900		
5:a	2040		
1:o Grau	11940	180	12490
6:a	3290		
7:a	1270		
8:a	1010		
1:o Nível	5570	210	4530
9:a	980		
10:a	240		
2:o Nível	1220	160	560
11:a	400	70	200
Univ.	60	20	0
-----	-----	-----	-----
Total	26480	680	25810
-----	-----	-----	-----

A projecção da Tabela 5 é de maior confiança, mas corresponde bastante bem à projecção da Tabela 7, que dá também uma ideia sobre a distribuição por classe de ensino.

Ela pode ser comparada com os dados recolhidos pelo MCA sobre dirigentes e técnicos das empresas em 1988:

TABELA 10. QUALIFICAÇÃO DE DIRIGENTES E TÉCNICOS DAS EMPRESAS.

Nível de educação:	< 9:a Classe	9:a/ Básico	11:a/ Médio	Superior	Total
Dirigentes	238	93	105	24	460
Técnicos	na	na	191	12	203
Total			296	36	663

PROBLEMAS DA EDUCAÇÃO.

Tem-se constatado grandes problemas e nós de estrangulamento na carreira educacional dos trabalhadores das empresas levantadas. Já se referiu um dos factores condicionantes principais: a falta de promoção e elevação do vencimento em termos reais. Pelo menos a imagem que sai do inquérito é que as pessoas não associam anos de educação adquiridos depois de entrar na empresa com promoção e aumento do vencimento. Muito mais determinante tem sido o nível inicial de educação ao entrar na empresa. Nos níveis mais baixos, alguma educação tirada dentro da empresa pode servir de alguma garantia contra despedimento. Os técnicos e dirigentes tem sido mais alvo de pressões para se educarem melhor, embora o real nível de aproveitamento tenha sido baixo. A meio-caminho na escada educacional, as pressões e os estímulos para participar na educação têm sido baixos. Efectivamente, sómente aqueles que têm conseguido fazer saltos de um nível educacional para outro é que têm sentido benefícios. Tudo bem: mas o grau de esforços necessário para fazer esse salto tem sido tão elevado e as verdadeiras possibilidades de conseguir fazer esse salto de tal modo reduzidas em termos práticos, que hoje são muito poucos os trabalhadores que se aventuram pelo campo de obstáculos que constitui a escolarização nocturna. Como sempre, a grande maioria entrevistada indicou o seu desejo de "estudar mais"; mas na prática, apenas uma quantidade ínfima estava a fazer isso. Porquê?

Um factor fora da educação era o da guerra. Muitos se pronunciaram preocupados em voltar para casa à alta noite, tanto por causa do inimigo como por causa das patrulhas e rusgas das forças de defesa e segurança. O último era sobretudo notável na Beira. Em muitos sítios tem também faltado energia à noite, muitas vezes devido à guerra, o que prejudica as aulas e o aproveitamento e

reduz a vontade de se arriscar a matrícula. Na Beira este problema tem sido muito grave, até na medida em que ninguém foi aprovado no ensino noturno nos anos de 1987 e 1988.

As precárias condições da vida também constituem um factor pesado. A escassez de transporte, a falta de dinheiro e comida, o baixo nível de saúde individual e da família, têm todos levado o trabalhador a não se matricular ou a desistir.

Já se mencionou o regime de trabalho nas empresas de construção, o que muitas vezes tem exigido trabalho fora das horas normais e prejudicado a frequência. A nível do SGEA 1:º Grau, também foi mencionado o problema de que em cada local de trabalho o número de aspirantes é tão reduzido que não vale a pena a empresa organizar aulas ali.

Os custos da educação representam um outro factor. Tanto a matrícula como os livros e materiais representam custos em que o trabalhador não incorre com equanimidade, sobretudo quando as probabilidades de êxito são tão baixas, preferindo investir nos filhos.

O regime escolar contribui bastante para inviabilizar os esforços e desejos dos trabalhadores. Ainda há falta de livros e material escolar. Muitas das escolas têm péssimas condições de mobiliário e iluminação. A exigência de 4 noites por semana, 5 horas por noite é também excessiva nas condições actuais. É largamente conhecido que a qualidade do ensino não é a melhor e que raras vezes uma pedagogia do adulto é aplicada; alega-se também uma carência de professores e um elevado grau de faltas e desistências dos professores.

É difícil precisar muito, mas parece que o processo das matrículas não está a ser executado com eficiência. A nível do 2:º Grau as matrículas foram desreguladas; no 2:º e 3:º Níveis existe ainda um sistema de prioridades controladas por via da submissão de listas. Há muita competição para lugares acima da 6:ª Classe e nem todos conseguem a sua matrícula — às vezes porque a própria empresa não organiza a inscrição devidamente, ou desleixa com a entrega das listas. Parece que há problemas de conseguir a matrícula sem pagar um quanto extra, em certos casos, e que alguns professores pedem propinas privadas.

Mas o grande problema educacional é o de reprovacões e os efeitos daí decorrentes. Dadas as condições existentes e a quantidade de matérias no ensino nocturno, quase todos são condenados a reprovarem, por faltas ou no exame. Alunos que reprovam duas vezes, ou reprovados por faltas "perdem a prioridade à matrícula"

durante um ou dois anos respectivamente. Até na nona classe, reprovação numa disciplina conduz quase automaticamente à reprovação em todas e à sua repetição. Faltas devem ser justificadas por escrito, mesmo assim existindo um limite absoluto de faltas de quatro semanas de aulas (16 dias na prática).

No que diz respeito às perspectivas actuais de educação de adultos ao nível da 5:a e 6:a Classe, esse nível devia ter sido abrangido pela reforma educacional actual e apetrechado com um currículo e livros próprios equivalentes ao 2:º Grau do SNE. Uma vez que o processo ficou demorado, está-se ainda a utilizar o currículo anterior, baseado em parte nos livros velhos do ensino geral e em parte em textos de apoio; isso, quando já existem novos livros para algumas disciplinas do novo SSEG. A perspectiva é de introduzir o 2:º Grau SSEA por volta de 1992, com livros auto-didácticos, o que vai reduzir a necessidade de frequência regular na escola nocturna. Até então, a perspectiva continuará de muito poucos graduados da 5:a e 6:a existentes, pelo menos para o sector de construções.

Há uma abertura para alunos "externos" se candidatarem aos exames mas, na ausência de livros autodidácticos, parece que poucos alunos aproveitam a oportunidade.

Simplesmente, então, temos que concluir que as condições são demasiado más, as exigências duras demais e os estímulos fracos demais para motivar, reter e aprovar o trabalhador.

As estatísticas do MCA para 1988 revelam as seguintes inscrições de trabalhadores:

TABELA 11. INSCRIÇÕES DE TRABALHADORES DE CONSTRUÇÃO E ÁGUAS, 1988

1:º Ano	2:º Ano	3:º Ano	2:º Grau	2:º Nível	E.T. Básico	3:º Nível	E.T. Médio	E.Su- perior
141*	181*	183*	na**	64	19	7	27	10
No estrangeiro:							2	16

* Dados só de Maputo, Gaza, Sofala e Zambézia. (No entanto, fora destas apenas Nampula tem um sector considerável de C&A).

** Matrículas a esse nível já não são controladas.

Dados sobre aprovações não são disponíveis. No entanto, a extremamente baixa quantidade de inscrições leva-nos a constatar que, em relação às necessidades de um sector que emprega uns 26.500 trabalhadores, o problema

da baixa qualificação da força de trabalho não está a ser resolvido pela escolarização nocturna. O sector está por isso a ser apetrechado em certa medida por novos ingressos qualificados de fora: em 1988, foram atribuídos ao MCA os seguintes técnicos:

TABELA 12. ENTRADAS DE NOVOS TÉCNICOS NO SECTOR DE C&A.

	Básico		Médio		Superior	
	Indust.	Comerc.	Indust.	Comerc.	Engenh.	Economia
SNE	14	15	48	6	11	3
Exterior	178*		15	14	7	-

* Não discriminados na fonte.

Esses serão divididos pela área estatal e pelas empresas e devem constituir um importante reforço para o sector. No entanto, a cautela exprimida previamente, de que é complexo sempre incluir no cimo da pirâmide novos elementos, deve ser recordada.

A VIA DE FORMAÇÃO ACELERADA.

Desde há longo tempo a necessidade de se encontrar outras vias mais aceleradas para a educação de trabalhadores subqualificados da vanguarda tem sido conhecida, levando à implementação dos Centros de Formação Acelerada de Trabalhadores em sete províncias, um pertencendo e sendo administrado exclusivamente pelo MCA, os outros sob controle da DNEA.

Efectivamente, nos CFAT têm cursado trabalhadores no nível do 3:º Ano SSEA acelerado e, 5:ª e 6:ª Classes. O primeiro curso leva 6 meses, o segundo 9 meses.

Estudando os dados das 10 empresas investigadas, verifica-se uma reduzida efectividade desse trabalho.

TABELA 13. TRABALHADORES DE C&A COM FORMAÇÃO ACELERADA COMPLETADA.

	3:º Ano	5:ª*	5:ª+6:ª	Total
Maputo	15	1	11	27
Beira	-	-	3	3
Nampula	1	-	1	2
Total	16	1	15	32

* Aprovado só na 5:ª no curso conjunto de 5:ª+6:ª Classe.

Como se pode prever, os cursos do 3:º Ano foram frequentados por operários e empregados, mas geralmente de baixa categoria. Os 16 indivíduos identificados são 11 operários, 2 ajudantes de armazem e, 3 empregados, dos quais dois acham que a sua formação resultou em promoção e aumento do vencimento. Efectivamente, esse nível de curso não tem trazido muito rendimento em relação ao seu custo, em parte talvez porque parecesse que as empresas não enviassem a sua vanguarda.

Os cursos da 5:a+6:a (2:º Grau) incluíram um clientela de maior categoria. Os 16 registados incluíram 4 operários, 3 ajudantes, 1 dirigente e 8 empregados. Dito desses, incluindo aquele que só conseguiu a 5:a Classe, não consideraram a qualificação ter trazido melhoramentos de promoção e/ou vencimento. Dos restantes 8, um empregado foi mais tarde promovido a Chefe Administrativo; um ajudante-carpinteiro foi promovido a 3:º escriturário; um operário foi enviado para um curso do MCA e promovido depois para medidor-orçamentista. Um operário foi promovido de polidor para serralheiro. Os outros 4 progrediram na sua carreira inicial (mecânico, oficial da secretaria, contra-mestre, dirigente), tendo sido promovidos um escalão e/ou tendo recebido um aumento do vencimento.

A esse nível, portanto, 15 (27,3%) das 55 pessoas entrevistadas que conseguiram subir do 1:º Grau para o 1:º Nível, devem a sua subida à formação acelerada. Os 15 numa população de 1224 representam uma possível projecção de até 320 pessoas no total do sector C&A com essa qualificação dos CFAT. Esses números atribuem uma importância razoável à formação acelerada no processo de qualificação da força de trabalho. No entanto, a interpretação dos dados requer contemplação dos seguintes problemas:

- grande parte dos graduados dos CFAT (14 dos 16 do 3:º Ano e, 10 dos 16 da 5:a+6:a) provem das empresas DIMAC e CRSul; essas empresas tendo apoiado a política de formação acelerada consequentemente. As outras empresas não mostram nenhuma tendência semelhante e, portanto, o número total projectado é, de certeza, superior ao real.

- a capacidade do CFAT de Manica, que tem leccionado sete cursos, é de 150 alunos por curso, totalizando 1050 potenciais graduados (além de outros possíveis graduados dos CFAT dirigidos pelo MINED). A distância entre a projecção e essa capacidade indica tanto que o CFAT não tem rendido o máximo, como que vários dos seus graduados têm desaparecido do sector C&A.

- o destino dos graduados com a 6:a Classe dos CFAT não pode ser encarado como o melhor. Apenas 50% deles mostram na sua carreira e acham eles próprios que a sua formação trouxe benefícios. Do ponto de vista das empresas, o resultado real do seu investimento no curso através de trabalho perdido e subsídios e vencimentos pagos, não parece ter sido substancial, tendo possivelmente sido razoável em seis casos dos 15 identificados.

O relatório do próprio DRH/MCA para 1988 constata:

"No quadro da realização do VII curso de 5a. e 6a. Classes no CFAT em Manica, foram seleccionadas em todas as Províncias um total de 60 trabalhadores que frequentaram aquele centro. Deste número, apenas 31 tiveram aproveitamento positivo, ou seja, concluíram a 6a. Classe. Para nós, está na origem desta situação a incapacidade financeira dos Centros de Trabalho [empresas], que não conseguiram suportar as despesas ... e, a deficiente selecção dos candidatos aos cursos ...". Em entrevista, foi constatado que as condições materiais em Chimoio não são as melhores, o que cria resistência contra ser seleccionado para o curso; a qualidade de ensino tem sido baixa, o que tão-pouco mobiliza potenciais alunos. A longa duração do curso deve preocupar os trabalhadores, que são, como vimos, na maioria casados e têm crianças. Foi também alegado que, às vezes, as empresas utilizam o CFAT para a formação dos trabalhadores que menos fazem falta e, até, como maneira de despedir e substituir trabalhadores na sua ausência, sem conflito. Em muitos casos a selecção tem sido aleatória, de pessoas sem os requisitos e a vontade para frequentar o curso. Evidentemente esses procedimentos apenas podem reduzir a vontade de outros indicados para frequentar o centro.

É evidente também que a legislação vigente sobre a relação entre empresa, estado e trabalhador quanto ao financiamento dos cursos (Decreto-Lei 35/87) dificulta o envio de trabalhadores para o CFAT. Para cursos de menos de seis meses, o trabalhador não é descontado e a empresa tem que pagar o vencimento, os bilhetes e uma taxa de residência. Para cursos de mais de seis meses, desde o dia de início o trabalhador é descontado uma percentagem relacionada com o tamanho do seu agregado familiar, desta forma reembolsando uma parte das despesas contraídas pela empresa. O custo para a empresa continua elevado, mas evidentemente seria preferível para ela enviar trabalhadores para cursos mais extensos. Para o trabalhador, no entanto, a aritmética é contrária: qualquer curso que dura mais que seis meses torna-se uma punição em relação ao seu orçamento familiar e bem-estar. O raciocínio económico da Lei é claro: por um lado, estimula mais as entidades

a dispensar trabalhadores para cursos de porte e salvaguardar-as da incorrência em grandes despesas para cursos de longa duração que, de outro modo, não estariam em condições de enfrentar. Por outro lado, um curso de longa duração é mais considerado em termos de equivalência, promoção etc. e portanto, o trabalhador deve ver o seu sacrifício recompensado com o rendimento superior decorrente da sua qualificação. Isso funciona bem em condições onde há estabilidade e crescimento económico, mas hoje onde a inflação e o entupimento das vias normais de promoção impedem um crescimento real do rendimento individual e onde o vencimento já dificilmente dá cobertura às necessidades básicas do trabalhador e da sua família, propôr um sistema que implica reais sacrifícios imediatos em troca de hipotéticas melhorias futuras tem o resultado inverso, de desencorajar a participação.

A esses graves problemas deve-se juntar mais um. O CFAT de Manica, pela sua localização, é de difícil acesso e é percebido como expondo o aluno ao ataque, no percurso e durante a estadia. Nas condições actuais, dificilmente o centro pode servir com rendimento outras províncias do que Manica e Sofala.

O novo director do CFAT fez um levantamento sobre os recém-chegados participantes ao IX Curso de 1989. No total eram 43, sobre a capacidade do CFAT de 150; dos quais 28 (65%) foram entrevistados. Todos tinham o nível do 1:º Grau, 3 tendo a 5:a Classe e 2 o 3:º Ano do SSEA. Em geral a idade média era bastante inferior à média do sector C&A, embora os anos de experiência e na empresa continuem elevados.

TABELA 14. MÉDIAS, ALUNOS FREQUENTANDO O CFAT DE MANICA, 1989.

	N:º	Idade média	Nível de educação	Anos de experiência	Anos na empresa	Vencimento mensal
Dirigente	1	44	4:a	27	14	26
Empregados	12	30	4:a	12	4	19
Operários	15	28	4:a	10	6	20

Dos participantes, 23 são casados, 18 tendo filhos. O perfil dos participantes que sai é de trabalhadores com um período relativamente longo na sua empresa mas que são ainda de baixa categoria -- o que não é mal, só que deve haver ainda muitos trabalhadores experientes e ocupando cargos mais elevados que ainda mais precisam dessa formação. Será isto um indicativo sobre a baixa valorização do curso pelas empresas? Ou de resistência à formação dos mais experientes/idosos/remunerados?

TABELA 15. PERFIL DOS PARTICIPANTES DO CFAT POR OCUPAÇÃO.

Dirigente	Empregados			Operários			
	2:o Of.	3:o Of.	Auxil.	A	B	C	Ajudantes
1	3	4	5	1	3	4	7

Os participantes provêm de empresas e repartições localizadas nas seguintes províncias:

TABELA 16. ORIGEM DOS ALUNOS DO CFAT POR PROVÍNCIA ONDE TRABALHAM.

Província	MPC	MPP	GA	IN	SO	MN	TE	ZA	NA	CD	NI
N:º alunos	5	2	0	4	7	0	5	0	0	4	1

O que imediatamente atrai a atenção é a província de Manica, que pela sua localização devia ter maior cotação, mas que tem zero participantes! Ainda por cima, a representação de Sofala é baixa em relação à sua proximidade de Manica e a sua importância actual no sector de C&A.

A representação de funcionários do aparelho estatal é também relativamente elevada: 6 dos 28 são de Direcções Provinciais de CA.

Existe uma proposta de transformar os cursos do CFAT em cursos que também dão formação profissional: mais ou menos, para o tornar numa escola acelerada de artes e ofícios. Essa proposta deve ser cuidadosamente avaliada. Efectivamente, em relação aos objectivos do SNE, é correcto combinar o estudo com a produção. Em relação aos critérios de equivalência, um tal curso pode qualificar técnicos elementares ou operários A (notando que existe aqui uma área de grande indefinição que será abordada mais adiante). O passo, no entanto, representa uma modificação conceptual quanto ao sistema de formação do sector de construção, que até agora encara a formação geral como sendo aparte, tal como a formação profissional. A pergunta que primeiro se coloca é, que formação profissional dar no CFAT? Pois a sua clientela hoje é uma mistura de sectores (vários ramos de construção, águas, aparelho estatal), de profissões (dirigentes, funcionários, empregados e operários) e de níveis profissionais diferentes dentro de cada categoria. Em relação ao actual IX Curso, actividades de formação para pedreiros, serralheiros e

carpinteiros seriam relevantes para 9 dos 28 participantes (32%). Canalização e mecânica captariam mais 3; dactilografia talvez mais 3. O ponto é claro.

A segunda pergunta é, então, se se der algumas cadeiras de formação profissional, frequentariam o CFAT também aqueles que não precisam dessa formação? Se sim, o que vão fazer nos períodos de formação? Pois, seria nefasto prolongar o curso para incluir formação profissional e apenas prolongar a estadia para aqueles que não forem envolvidos nessa formação. Se não, para onde é que os actuais candidatos para escolarização acelerada a iam procurar? Esses pontos serão discutidos mais em diante.

Quanto ao próprio pessoal do CFAT Manica, existem 5 pessoas em posição de dirigência, 6 professores e 19 empregados, dos quais todos menos dois professores e dois empregados foram cobertos pelo levantamento. O director tem 10:a Classe, o Director Pedagógico 8:a, o Director Administrativo 9:a, 3 professores a 9:a e um professor completou o Instituto Pedagógico na Beira. O nível de formação profissional do pessoal docente é, portanto, deficiente. Nesse momento, a introdução de formação profissional no centro requereria a colocação de instrutores de acordo com as diferentes linhas de formação. Quanto aos empregados, há 2 na secretaria, 2 motoristas, 2 carpinteiros, 2 electricistas e 1 alfaiate, 2 guardas, 1 servente, 2 na cozinha e 5 pessoas envolvidas na machamba do centro. Pode-se observar que 4 desses são analfabetos, 5 não completaram o 1:o Grau e 7 só têm a 4:a/5:a Classe, o que implica trabalho interno para o centro ...

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL.

Nesse momento, a formação profissional representa uma prioridade para o MCA em que se investe muitos recursos e esforços. O próprio sector está a desenvolver, tanto na área de construções como na de águas, um sub-sistema de formação profissional próprio, tanto para operários e técnicos como para empregados. O subsistema, incluindo a proposta sobre o futuro do CFAT, é retratado na Figura 3. As setas indicam as linhas normais de progressão pelas actividades de formação e educação.

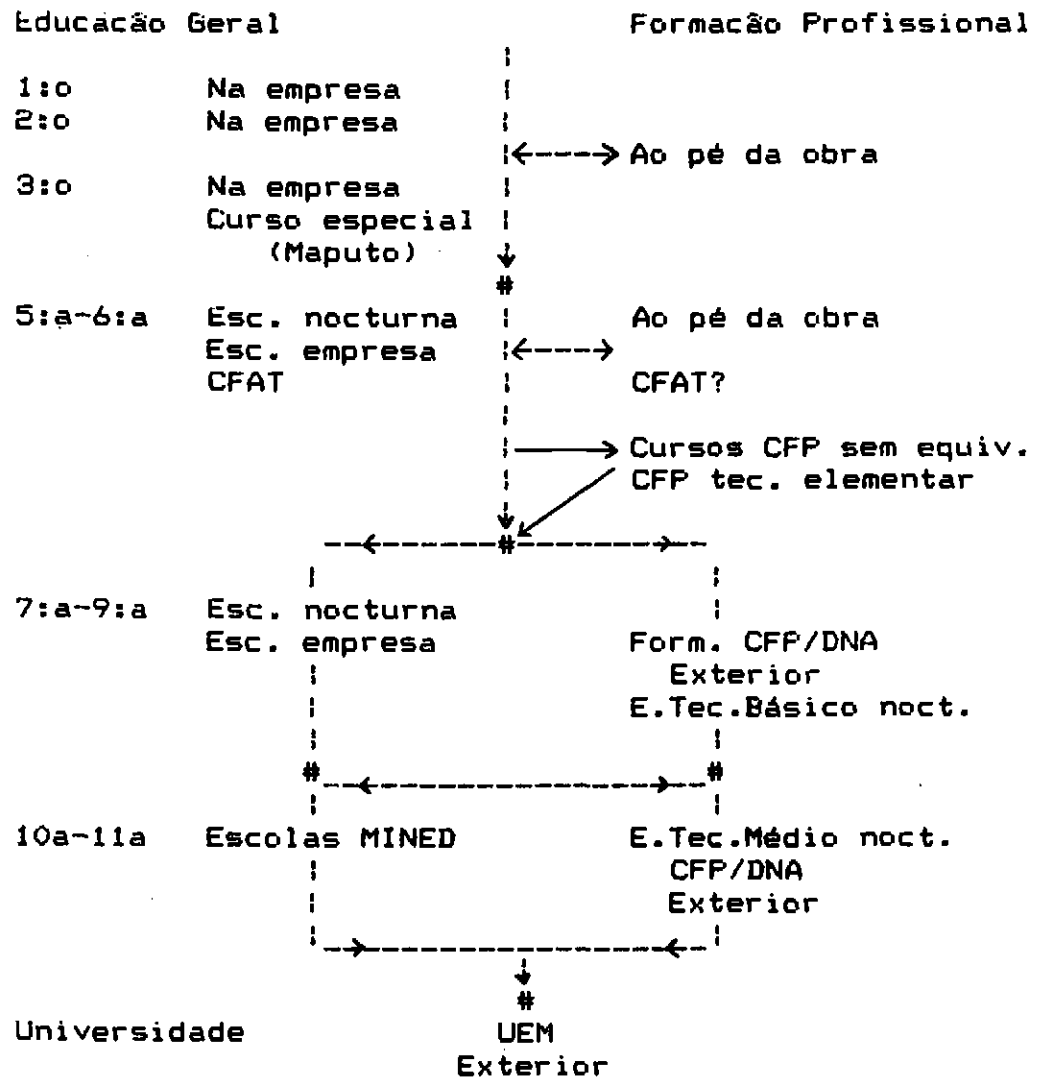


FIGURA 3. SUBSISTEMA DE FORMACÃO PROFISSIONAL DO SECTOR.

No entanto, partindo dos resultados do nosso levantamento, podemos dizer que hoje, o subsistema de formação profissional está muito longe de satisfazer as necessidades do sector de C&A. Em princípio, é evidente que a base reduzida de pessoas com a 6:a Classe feita automaticamente fornece poucos candidatos para a formação profissional. A seguinte tabela indica o global da situação de formação profissional nas dez empresas pesquisadas.

TABELA 17. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS DEZ EMPRESAS INVESTIGADAS.

Tipo	Pro- víncia	Diri- gentes	Técnicos	Empre- gados	Operá- rios	Total
Ensino	MP	16	10	12	2	40
Técnico	SO	4	5	2	0	11
	NA	0	1	5	1	7
	Total	20	16	19	3	58
MCA/CNP/ SETEP/MT/ Empresa/ equival.*	MP	25	2	37	30	94
	SO	3	0	1	0	4
	NA	6	1	5	7	19
	Total	34	3	43	37	117
No estran- geiro	MP	7	1	1	7	16
	SO	1	2	0	1	4
	NA	1	0	1	0	2
	Total	9	3	2	8	22
Univer- sidade	MP	3				3
	SO	2				2
	NA	0				0
	Total	5				5
% sobre o total existente	MP	70,8	130	32,1	8,9	22,7
	SO	30,3	87,5	6,4	0,8	7,0
	NA	31,8	25,0	35,5	4,2	11,2
	Total	53,5	84,6	27,4	5,7	16,5
Outros (enfermeiro, professor, milic.,etc)	MP	7	0	8	27	42
	SO	0	1	1	0	2
	NA	0	0	0	0	0
	Total	7	1	9	27	44
Nenhuma formação profiss. formal	MP	29	0	102	372	503
	SO	24	1	43	210	278
	NA	16	3	23	182	224
	Total	69	4	168	764	1008
% sem formação		54,3	15,3	71,8	91,3	82,4
Total geral**		142	26	240	839	1247

* Geralmente cursos de 6 a 10 meses, dados pelos ministérios ou nos centros de formação profissional.

** Os totais excedem os totais dados na Tabela 1 e as percentagens não somam 100, por existirem vários trabalhadores com mais do que um curso ou tipo de formação.

A tabela indica uma situação de grande irregularidade na distribuição da formação profissional. Em primeiro lugar, evidentemente, os técnicos e dirigentes detêm o grosso da formação. Das entrevistas vê-se que os

dirigentes geralmente recebem a sua formação depois de serem nomeados para o posto, como forma de os capacitar para os novos postos, enquanto os técnicos se promovem para os postos na base da sua prévia formação. No que diz respeito sobretudo aos operários e, mesmo aos empregados, há uma grande falta de formação profissional. Em termos regionais, podemos afirmar que os esforços de formação profissional estão sobretudo a beneficiar Maputo, enquanto Sofala e Nampula foram muito negligenciadas. Em termos da concentração da formação, existem ainda muitas pessoas ocupando postos de chefia que nunca frequentaram a formação profissional formal, enquanto vários outros dirigentes têm assistido a dois ou mais cursos.

Sem dúvida, há ainda um campo vasto de acção. Mas poucos estão a frequentar a formação profissional, mesmo aquela destinada aos operários. O problema da falta de gente com a 6:a Classe já foi referido várias vezes. No levantamento foram identificados 97 operários com a 6:a (ou mais) feita: desses, 48 têm frequentado uma formação profissional relevante. Outros 27 operários têm frequentado outra formação, muitos desses tendo também entrado na base da 6:a Classe feita. Podemos concluir que uns 77% dos operários que têm a 6:a feita têm também frequentado alguma formação profissional, o que representa um sucesso considerável. Mas infelizmente, nos últimos anos os mesmos problemas estão a intervir no recrutamento dos operários para a formação profissional, tal como intervêm na formação acelerada: elevadas despesas, insegurança laboral, falta de promoções e ligação vencimento-formação, enfim, "a situação" descrita antes. A ligação formação-vencimento embaixo indicada -- e tomando em conta que quem tem a formação profissional tem a 6:a Classe ou mais e constitui assim parte de um grupo de apenas 26% do total -- é na verdade muito fraca mesmo.

TABELA 18. VENCIMENTO MENSAL EM RELAÇÃO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL.

Vencimento (contos/mês)	Formação MCA/SETEP/ empresa etc.	Formação no estran- geiro	Ensino Técnico	Outros tipos de formação profissional
7 - 14	5	0	0	7
15 - 19	11	2	2	14
20 - 24	15	0	3	8
25 - 29	25	6	4	3
30 - 34	12	2	2	2
35 - 39	14	0	6	1
40 - 49	17	7	14	5
50 - 59	8	2	6	1
60 +	10	3	18	2
Total	117	22	55	43

Como se vê, ter uma qualificação do Ensino Técnico é quase uma garantia de um bom vencimento, embora existissem algumas excepções. Mas relativo aos cursos de formação profissional de curta duração, há bastante pouca ligação directa formação-vencimento. Curiosamente o mesmo se verifica em relação à formação no exterior. Como já se deduziu, aqueles que já têm emprego como operários ou empregados de baixa categoria não derivam benefícios substanciais de passar por um curso, enquanto os dirigentes vão para cursos de capacitação depois da sua nomeação e tão-pouco derivam benefícios materiais do curso. Quer dizer, o dirigente aumenta o seu vencimento por ser chefe e não por ser formado. Senão, como se explica que 54% da amostragem de dirigentes e chefes não têm nenhuma formação profissional (veja Tabela 17)?

É notório, no levantamento feito sobre a formação profissional, a falta de cursos de formação em administração e gestão de empresas para os dirigentes.

Em relação ao futuro do sector de C&A, essa situação tem de ser resolvida a favor dos participantes, pois, sem isso não haverá motivação para assistir à formação, nem à educação geral até ao nível da 6:a Classe. Sem reclamar uma ligação absoluta entre formação profissional formal e produtividade, no entanto pode-se garantir alguns efeitos causais entre os dois factores. Para o sector C&A, está-se a ver à frente o mau sonho de uma progressiva pioria na qualidade da força de trabalho e a manutenção de um sistema custoso de formação que não está a atingir o seu grupo-alvo, muito menos os seus objectivos.

Nessa altura, é importante fazer uma maior análise a esse sistema de formação em si.

a) Formação profissional antes da 6:a Classe.

Efectivamente, sem a 6:a Classe ainda não há formação profissional formal, mas apenas formação em serviço, ao pé da obra: e é nesse nível que se concentram a maior parte dos trabalhadores e é ao pé da obra que a grande maioria aprendeu o seu trabalho. Essa aprendizagem, no sistema actual, devia ser complementada por educação geral e reconhecida através de avaliação em serviço por uma comissão de avaliação. Uma vez que há pouco dinheiro e pouco lugar para promoções, já não se fazem essas avaliações, pelo que a formação ao pé da obra não está a ser contada hoje em dia. Ao mesmo tempo, a grande parte dos qualificadores para operários, elaborados pelo Ministério de Trabalho, não inclui a

habilitação da educação geral dentro dos critérios de avaliação.

A literatura sobre a formação profissional indica, no entanto, que a formação ao pé da obra é a mais rentável de todos os módulos e uma recomendação do presente relatório é justamente a de organizar e valorizar mais o processo de formação dentro das próprias empresas.

b) Formação profissional com entrada da 6:a Classe.

Concluída a 6:a Classe, há oportunidades para vários tipos de formação disponíveis. O pequeno sector das Águas escolheu um outro caminho do que o muito maior das Construções. As Águas formam a esse nível de entrada os que são chamados técnicos básicos B, com um ano de formação. Depois de um ano de estágio/serviço podem voltar para mais um ano de formação, o que dá promoção, aumento de vencimento, designação de técnico básico A, e estatuto profissional de técnico básico (mas não equivalência à 9:a Classe), reconhecido pela SETEP.

O CFP das águas também dá reciclagem e forma um certo número de técnicos elementares em cursos mais curtos.

TABELA 19. FORMAÇÃO REALIZADA NO CFP DA DNA (GRADUADOS).

Ano	Reci- clagem 3 mēs	Técnicos Element. 6a+1/2	Técnicos Bás. B 6a + 1	Técnicos Bás. A 6a+1+1	DPB 9a+1/2	Técnicos Méd. GRH 9a + 3
1980	36	-	-	-	-	-
1981	10	-	54	-	-	-
1982	-	14	120	-	-	-
1983	38	9	114	-	-	-
1984	94	11	13	12	-	13
1985	111	-	21	22	-	15
1986	58	9	23	21	-	12
1987	138	9	34	26	-	-
1988	-	8	37	43	17	-
	485	60	416	124	17	40

Sob essas condições, o responsável do CFP/DNA estava em condições de declarar que o sector das águas está hoje em dia relativamente bem apetrechado de trabalhadores formados.

Pelo seu tamanho, o sector de construções encarou o problema de uma outra forma: a necessidade de dar aos

operários e empregados uma formação ou reciclagem rápidas para aumentar a sua capacidade e produtividade existentes. Surgiram por isso os seguintes centros, geralmente oferecendo cursos de 10 meses ou menos, com nível de entrada 6:a Classe e não dando equivalência no SNE.

TABELA 20. CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO SECTOR CONSTRUÇÃO.

Centro	Areas de Formação	Capacidade Aula Resid.	
Machava I	Construção civil (construção, canalização, estradas, etc) Materiais de construção (medicção orcamental) Desenho Administrativas (dactilografia, contabilidade)	150	60
Sofala	Construção civil (construção, estradas) Normação do trabalho Higiene e segurança do trabalho Orçamento	100	45
Inham- bane	Mecânica- e electricidade auto	100	100
Tete	Canalização	25	25
		375	230

No presente momento, o centro de Sofala está em más condições e está para ser abandonado. Actualmente está-se a realizar lá só um curso de Medicções e Orçamento com 11 inscitos, 4 empregados e 7 jovens, dos quais 9 destinados ao aparelho provincial ou distrital e 2 para a empresa Agua Rural. Em relação às actuais necessidades de construção no corredor da Beira, essa situação só pode ser contemplada com angústia. Existem planos de construir em Sofala um novo centro/escola de formação de técnicos básicos de construção.

O centro de Inhambane está ligado a uma boa oficina mecânica distrital que calha estar sob a tutela do MCA: a formação é boa e apreciada pelas empresas e o centro dá rendimento através do seu trabalho de conserto de viaturas. A formação é de técnicos elementares (6:a + 10 meses), embora ainda não reconhecida pela SETEP. Esse centro propõe pela sua prática um modelo para o sector todo; fora disto, não vai ser mais referido no presente estudo e é deixado apenas com a recomendação que seja mantido em funcionamento.

O centro de Tete, ligado à empresa estatal Construtora Integral de Tete, é pequeno e dedicado apenas à formação de canalizadores em cursos de 20 meses, cujas práticas se realizam posteriormente nas empresas de origem ou em empresas ocupadas em extensos trabalhos de canalização, muitas vezes fora de Tete. A equivalência da formação também ainda não é reconhecida pela SETEP. Essa experiência contribui também para a criação de um modelo de formação para o sector.

Houve um centro de formação em Nampula e outros dois em Maputo que foram abandonados há vários anos por falta de condições.

Pode-se constatar, por enquanto, que a cobertura das necessidades de formação em áreas de construção está actualmente muito concentrada para o centro Machava I, em Maputo.

Para racionalizar um pouco os esquemas de formação, dado que as empresas requerem quadros com a mais diversificada especialização, o MCA identificava uma série de áreas-chave para formação, introduzindo essas no Centro Machava I com apoio da OIT. Por enquanto, muitas especializações menores não estão a ser cobertas por formação no país. Grande parte dos cursos do Machava I, embora elaborados com assessoria da OIT, não têm a sua equivalência reconhecida pela SETEP. O Centro emite certificados internos ao MCA, que devem valer para promoção e em caso de transferência dentro do sector; no entanto, opiniões sobre o assunto variam bastante no sector, alguns trabalhadores afirmando a validade da sua certificação, outros reclamando a sua falta de reconhecimento.

O problema das equivalências carece de uma resolução clara e imediata. Entre o Ministério de Trabalho, que define os qualificadores para operários, a SETEP, que define os critérios para equivalência profissional e académica de actividades de formação, e o MCA, que forma as pessoas, existe uma série de indefinições e falhas de comunicação que estão a criar reais impedimentos para a formação profissional no sector de C&A. Quanto aos qualificadores, a carreira do operário carece de definição (seja ela transitória ou idealista) relativa à interpenetração da formação geral e profissional; está formulado em termos de capacidades práticas e não habilitações. O valor, ou a equivalência da formação, está formulada em termos de habilitações, tanto em relação ao nível de entrada como ao reconhecimento da qualificação final. A categoria de "Técnico elementar" ficou quase que suprimida pela SETEP, embora continuasse a ser utilizada pelas entidades formadoras, enquanto a formação de técnico básico já é parte da carreira do técnico. O resultado é

uma falta de encontro entre os critérios de formação, de qualificação, de avaliação, de promoção e de carreira. Que curso, de que duração e de que conteúdo em relação a que nível de capacidade prática e de experiência, corresponde a que categoria/qualificador da carreira do operário, é uma área sem definição. Que habilitação, ou curso de formação, ou capacidade prática, ou experiência requer um operário A? Um contramestre? Um técnico elementar é um operário (de que nível?) ou é um técnico (de que nível)? Na falta de definição clara, as práticas nos ministérios e empresas são várias, ainda que principalmente a de deixar estar e não promover ninguém. Estão a surgir os mais variados "técnicos" e "operários" -- auxiliares A, B, C, adjuntos e serventes A, B, C, técnicos básicos A e B (e, até, Técnico Básico 6A!), técnicos elementares contramestres B, etc etc. É claro, várias soluções são possíveis, mas alguma solução fixa é essencial.

A formação oferecida pelo Machava I entrou com o PRE numa crise conceptual e monetária. O Centro foi concebido para receber operários ou empregados experientes mas sem formação formal e teórica na sua área. Desde o princípio, no entanto, estava-se muito mais a receber novos operários sem experiência prévia, para formação inicial. Com a crise económica e o PRE, verificou-se uma falta de vontade e de recursos das empresas para enviar os seus operários ou empregados para o centro: piorada ainda, pela imposição de taxas de residência e de matrícula. Hoje em dia, mais vale um desempregado investir num curso de formação para melhorar o seu valor no mercado, do que uma pessoa já empregada; e as empresas muito mais têm vontade de empregar um novo trabalhador com formação adquirida ao custo de alheios do que investir na formação do seu próprio pessoal. Resultado: muitas pessoas presentes nos cursos de Machava são jovens desempregados, o que contraria por completo o objectivo original do centro.

TABELA 21. FORMANDOS NO CENTRO MACHAVA I, OUTUBRO 1988.

Curso	Empre-		Proveniência		Total
	gados	preg.	Maputo	Fora	
Escrit. Contab.	9	13	20	2	22
Superv. Estradas	0	19	10	9	19
Dactilografia	10	5	14	1	15
Canalização	5	11	11	5	16
Desenho					13
	24	48	55	17	85

O peso da formação sobre desempregados e a favor de Maputo é evidente. Não há dúvida que uma estratégia viável para o combate ao desemprego e para a criação de emprego é a de formar desempregados em especializações práticas e alimentar empresas em crescimento e o sector informal dessa maneira. Também não há dúvida que, qualquer que seja a medida, há uma grande falta de pessoas qualificadas nessas áreas no mercado. No entanto, o problema da falta de formação para os trabalhadores que já têm emprego, sobretudo fora de Maputo, já não está a ser abrangido pelo próprio centro criado para o efeito.

Um estudo de seguimento sobre 126 formados de 1984/85 indicou que mesmo então, a formação não estava a atingir os seus objectivos. Dos 126 formados, 43 foram re-enquadrados, 15 estavam em estágios, 31 não foram enquadrados, 17 estavam em outras empresas diferentes das de proveniência e 20 abandonaram o sector.

Com o PRE, houve uma tendência nas empresas de abandonar a planificação, nomeadamente a de médio e longo prazo; realmente, a situação de mudança brusca da economia durante os últimos anos não tem sido favorável para a planificação. Isto tem também dificultado muito a planificação e organização do sistema de formação do MCA. Já não se sabe quais são as necessidades prioritárias das empresas do sector, em termos tanto de qualidade como de quantidade. Como reflexo, não se sabe, por exemplo, se o número de pedreiros formados já não é suficiente; ou se há maior necessidade de formar técnicos básicos de construção; ou se seria melhor investir na reciclagem dos pedreiros já formados; ou se seria melhor concentrar em carpinteiros, ou numa nova especialização ainda não coberta pelo MCA. As actividades de formação procedem um pouco na suposição que sempre há de haver falta algures e, mesmo se não houver, que o sector de C&A há de crescer em breve e então necessitar de mais pessoas formadas. Outra vez, isto não é necessariamente uma posição errada, pois quase nenhumpais até hoje conseguiu elaborar um plano de formação que na realidade correspondeu exactamente com as necessidades nacionais e as vontades individuais. O problema é mais, que numa situação de grande falta de recursos, seria a estratégia actual a mais rentável?

Quanto a nós, a resposta é que a formação profissional tem de ser muito mais planificada do que é hoje. E ela não pode ser planificada administrativamente, quer dizer, por decreto, mas antes, por accões competentes de planificação nas empresas e por planificação detalhada da estratégia de formação. Claro, tomando em conta as variáveis económicas em primeiro lugar.

Uma outra via de formação para operários e empregados que têm a 6:a Classe é de ingressar no ensino técnico básico nocturno. Pelas indicações fornecidas pelo levantamento (veja acima), pode-se dizer que muito poucos estão a conseguir entrar ou seguir essa via. Em primeiro lugar, o curso nocturno é de quatro anos intensivos. Há poucas escolas e poucos lugares, enquanto interrupções no curso, falhas de energia, faltas etc. têm resultados ainda mais deletérios do que na formação geral. Uma proposta actual é, portanto, de converter o centro Machava I em centro de formação de técnicos básicos, pelo menos como parte da sua actividade, talvez aproveitando os esquemas adoptados pelo CFF/DNA (6:a + 1 + (1) + 1). O novo centro de Sofala também é contemplado para esse nível de ensino. Alternativamente, parte da futura grande capacidade do centro Machava II, ainda em construção, pode ser utilizada para o efeito.

Seria importante em primeiro lugar investigar mais profundamente formas de aumentar a rentabilidade do ensino técnico nocturno. Porém, neste momento parece muito pouco provável que hajam soluções viáveis de curto ou médio prazo. Nesse caso, a abertura de cursos diurnos para adultos, do nível de técnico básico de construção, pode implicar a rentabilidade de deixar de leccionar tais cursos em regime nocturno em Maputo (e Beira, se os planos para essa cidade se implementarem). No entanto, a questão económica tem de ser devidamente pensada, pois cursos diurnos para trabalhadores necessariamente representam um grande investimento estatal, empresarial e individual.

É também importante manter actual as necessidades de formação de operários qualificados: lugares escolares convertidos em lugares para a formação de técnicos básicos representam lugares perdidos para a formação de operários/empregados/técnicos elementares. E não é actual em Mocambique no momento imaginar que a única via de formação para trabalhadores seria a de técnico básico, pois o tempo de espera antes de apetrechar as empresas com trabalhadores formados, os custos a enfrentar e os recursos a adquirir para o efeito estão absolutamente fora das possibilidades económicas e humanas existentes.

c) Formação profissional com a entrada da 9:a Classe.

O campo de formação de técnicos médios é muito restrito em Mocambique, o que se evidencia pela falta de técnicos desse nível no sector C&A. Para trabalhadores que já estão em serviço, existem as possibilidades de seguir cursos nocturnos no Instituto Industrial em Maputo, ou de ser enviado para o exterior. Não tem

havido aprovações no ensino nocturno na Beira e, as outras províncias não possuem esse nível de ensino.

Coloca-se presentemente como possível opção, a utilização do quase-pronto centro Machava II, capacidade 300, como Instituto de Construção, orientado principalmente para a formação de técnicos médios, os alunos sendo prioritariamente trabalhadores das empresas; embora com uma parte da capacidade utilizada para outros cursos e níveis. O que sobressai do nosso levantamento é a extremamente fraca base de recrutamento de alunos no sector de C&A: apenas 5% da força de trabalho total está hoje em condições de ingressar em tal formação, dos quais 30% empregados cuja função não é a de técnico de construção mas bem, de funcionário administrativo. Para nós parece mais viável, no caso de orientar a formação para os já-empregues no sector, dedicar uma boa parte da capacidade do novo centro para a formação de técnicos básicos. No entanto, havemos de regressar a esse assunto.

d) Formação no nível universitário.

Os caminhos de formação universitária são de formação na UEM e formação no exterior. São muito poucos nas empresas os indivíduos com formação universitária completa, e os que estão no caminho enquanto em serviço reclamam a dificuldade de combinar com êxito o estudo com a produção. Será sem dúvida um processo moroso de apetrechar mesmo o mínimo de técnicos com habilitações universitárias relevantes. Em termos da utilização rentável de quadros, parece importante inverter o actual processo de automaticamente promover o técnico com formação universitária para dirigente burocrático, ora na empresa, ora no aparelho do Estado. Pelo menos o técnico superior de construção, o engenheiro, o arquitecto, não deve ocupar postos burocráticos: antes, a sua remuneração e estatuto como técnico devem desencorajar a sua entrada em tais postos.

RECOMENDAÇÕES RELATIVAS À EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO.

1) A POLÍTICA DE SALÁRIOS E PROMOÇÕES.

É indiscutível que Moçambique neste momento está a atravessar um período crítico em que dificilmente se prognostica o futuro ou se consolida a planificação. No mesmo tempo, o Estado está a ser puxado entre a necessidade de racionalizar e rentabilizar as suas empresas e o desejo de proteger o direito ao trabalho. Nas empresas estatais, portanto, há muitas insuficiências em relação à política, planificação e gestão da força do trabalho. Contraditoriamente, nessa situação, o sector privado, que apenas tem que respeitar o imperativo do rendimento, está a crescer e a conseguir pagar vencimentos mais elevados aos trabalhadores. Efectivamente, há trabalho de construção a realizar no mercado. O sector estatal de construções está a trabalhar com baixa eficiência e também se encontra carregado de dívidas incorridas em obras para outros ministérios que nunca são pagas. Essas dívidas têm de ser pagas e a eficiência do sector muito melhorada, para garantir a sobrevivência desse sector nas mãos do Estado. É produzindo mais e melhor e mais eficazmente que tanto o rendimento como o emprego vão ser protegidos.

a) O caso dos operários e empregados.

Uma das causas por detrás da baixa produtividade desse sector estatal é precisamente a insegurança do emprego, os horários exagerados, os baixíssimos vencimentos e a escassez de oportunidades de promoção. Os trabalhadores trabalham com baixa motivação, sabendo que facilmente podem ser despedidos administrativamente, que o pagamento dos seus salários completos no fim do mês é duvidoso, que mesmo recebendo tudo, isso não vai ser suficiente para alimentar, vestir e albergar a família. Alega-se no sector, que até muitos trabalhadores estão a complementar os seus "raquíticos tostões" por "desviar" materiais de construção dos locais de trabalho. E evidentemente, nessa situação a educação e a formação não se revestem de nenhuma importância. Tudo isto não tem outra solução do que a nova motivação material da força de trabalho.

Propõe-se que a forma mais justa de conseguir isso, e aquela que mais faz sentido em relação à educação e formação, seja a de recomencar o processo de avaliações ao pé da obra ou no local de trabalho. Essas avaliações

podem ser muito rigorosas, mas têm de existir, pois dão aos trabalhadores a esperança de melhorar a sua situação, legitimam as promoções que são efectuadas e reanimam o processo de produção -- até aumentando a qualidade do trabalho. No processo de avaliação, que nós defendemos ser em primeiro lugar da capacidade prática que o aspirante possui de realizar o trabalho da próxima escala, deve-se considerar e premiar a formação profissional formal conseguida pelo trabalhador.

Isto não quer dizer que se deve minimizar o valor da formação realizada dentro da empresa ao pé da obra, em regime de aprendiz: esse valor vai ser reconhecido pela natureza prática do processo de avaliação, o que vai revelar se o trabalhador sabe ou não sabe fazer aquilo que é requisito do escalão a que ele ambiciona ser promovido.

No caso sobretudo dos operários, não se recomenda que a educação geral seja atribuída importância, a não ser pelo seu carácter de servir de critério para entrar em cursos de formação profissional. Senão, as promoções começariam a se proceder na base de critérios que não premiam a capacidade de produzir com qualidade no posto de trabalho, e que subvalorizam a experiência e a habilidade. Evidentemente, quanto aos empregados da secretaria e da administração, as habilitações literárias têm maior -- mas não absoluto -- valor profissional.

Efectivamente, é a posição deste relatório que a produção e a produtividade resultam de uma complexa combinação da motivação, satisfação, organização, habilidades e capacidades dos trabalhadores. Neste caso, é essencial garantir que sejam pagos vencimentos sustentadores, de acordo com as suas capacidades; que tenham oportunidades de promoção; que os seus conhecimentos forem valorizados e os seus esforços reconhecidos. A educação e a formação inserem-se dentro deste complexo e não funcionam na ausência das outras condições básicas.

b) O caso dos técnicos.

A nossa amostragem é um pouco pequena para tirar conclusões sobre o caso dos técnicos. Na situação actual, parece necessário pagar autênticos técnicos bem, sobretudo em lugares de trabalho menos atrativos, para evitar a sua fuga para outros sectores. O problema que se coloca hoje em dia é a grande diferença, não necessariamente em capacidade prática, mas sim, em vencimentos, entre o operário habilitado e o jovem técnico.

Parece-nos importante garantir que o técnico tenha a capacidade de traduzir os seus conhecimentos para a prática produtiva antes de ser promovido para a posição e o salário relativos. Muitos técnicos entrevistados, na prática ainda não o são. Outra vez, mas mais tentativamente, se propõe um período de práticas na empresa e uma avaliação ao pé da obra, ou no posto de trabalho, para ser confirmado como técnico. Isto, em vez de jovens graduados das escolas e institutos técnicos serem imediatamente empregues como técnicos de pleno direito.

Quanto a nós, a importante fonte de técnicos no futuro deve ser a força de trabalho existente nas empresas. Isto evitaria a carreira de técnico tornar-se monopólio do jovem graduado das escolas, e impediria a carreira do operário excluir a sua transição para técnico. Para isso se suceder, há-de se implementar várias reformas do sistema actual de categorização e de formação profissional, o que será detalhado mais adiante.

c) O caso dos dirigentes e chefes.

Existem duas grandes categorias de dirigentes, os administrativos e os técnicos. O administrativo idealmente tira a graduação em Economia ou Psicologia Social, o técnico em Engenharia. O que une os dois é a tarefa de gestão. Importa não só especializar os dirigentes na matéria mais relevante para a sua actividade profissional -- o que é uma prioridade urgente para muitos casos -- mas também assegurar a sua formação em gestão, o que pode tornar-se requisito para a promoção para o cargo de dirigente.

Na situação actual, percebe-se que, para os reter, os dirigentes sempre têm que receber os seus vencimentos, os quais são, em relação aos dos operários e empregados, muito elevados, mas em termos da motivação e moral do trabalho, é problemático o dirigente receber e os operários não...

2) A POLÍTICA DE CATEGORIZAÇÃO E CARREIRAS.

Com a introdução do PRE, iniciou-se um vasto movimento de definição de carreiras e de categorização de trabalhadores, sobretudo no aparelho estatal, uma vez que algumas medidas do PRE ligaram com uma mão de ferro a categoria, as habilitações literárias, o salário e a promoção. Mas a nível das empresas, esse trabalho continua muito incompleto e deficiente. Parece que, no Estado, o processo foi marcado por uma sobrevalorização

do certificado e uma sobvalorização da experiência e da capacidade, o que é um erro que achamos importante evitar no próprio sector produtivo. As seguintes recomendações foram formuladas nesta base.

No entanto, antes de proceder, é importante referir que o processo de valorização de certificados tende a distorcionar o mercado de trabalho e promover o trabalho mental ao prejuízo do trabalho manual. O mais importante é sempre, ter uma correcta definição do posto de trabalho, ou qualificador, mediante o qual o candidato pode ser medido; e evitar formalizar o emprego a conformar-se apenas com qualidades no papel.

a) A carreira de operário.

Foi notado em cima que existem sérias indefinições e falhas na estipulação dos qualificadores e das carreiras dos operários. Sem dúvida, nos últimos dois anos muito tem sido feito nesse campo, embora ainda não fosse implementado devidamente nas próprias empresas. Neste momento, na base das experiências recolhidas, é necessário a SETEP, o MCA e o MT se juntarem com professores de disciplinas técnicas, avaliadores do trabalho, chefes de recursos humanos, e a OTM, para definir claramente os qualificadores de cada especialização laboral, nos seus diversos escalões. Os qualificadores também devem reflectir a formação profissional e, como elo, o nível de escolarização, relacionados com cada escalão ou nível.

É simultaneamente necessário concordar sobre os conteúdos e a duração mínima da formação profissional relacionada com cada escalão ou nível, e a sua equivalência no SNE.

É também essencial conceber e concretizar o elo formal entre a carreira de operário e a carreira de técnico.

Pode-se chegar a ter um sistema parecido ao seguinte:

- o ajudante (vencimento Grupo 1) deve ter a 4:a Classe;
- o aprendiz (vencimento Grupo 2) deve ter a 4:a Classe para ser admitido, e deve ter x anos de formação ao pé da obra e capacidades práticas y, para ser promovido para operário C;
- o operário C (vencimento Grupos 3 e 4) deve ter a 6:a Classe, x anos de experiência, capacidades práticas y, e formação profissional de 6 meses (equivalente a técnico elementar) para promoção a operário B;
- o operário B (vencimento Grupos 5 e 6) deve ter x anos de experiência, capacidades práticas y, e formação de um ano de ensino técnico básico para

- promoção a operário A;
- o operário A (vencimento grupos 7 e 8) deve ter x anos de experiência, capacidades práticas y, e ter completado dois anos do ensino técnico básico para ser promovido a contramestre;
 - o contramestre (vencimento Grupo 9 e 10) deve ter x anos de experiência, capacidades práticas y, e completar o nível Básico para ser promovido a mestre, o que é equivalente a Técnico Básico;
 - o mestre, Técnico Básico, (vencimento Grupo 11 e 12) deve ter x anos de experiência,
 - etc.;

todas as promoções a serem realizadas mediante avaliação ao pé da obra.

Deve-se definir então que o graduado de uma escola técnica básica sem experiência seria tratado, por exemplo, como um operário A e requer x anos de experiência para ser avaliado e nomeado Técnico Básico e assumir a categoria de mestre.

é de salientar que essa proposta acima pretende dar uma ideia sobre o tipo de definição que é necessário fazer e não é uma proposta sobre o conteúdo real da definição. Obviamente, alguns tipos de trabalho são mais complexos que outros, pelo que o aprendiz dessa especialização pode requerer mais tempo de formação ao pé da obra e ser promovido diretamente para operário B, faltando nessa área a categoria operário C. Muitas e variadas soluções para exceções e casos problemáticos são possíveis.

A criação de uma comissão mista para fazer a proposta das definições seria uma acção fundamental para a resolução de uma parte das entraves que hoje têm efeitos nefastos sobre a produtividade, o moral de trabalho e, a educação e formação dos trabalhadores.

b) A promoção dos empregados.

Para nós parece bastante óbvio que a carreira de operário e a carreira de empregado são carreiras que não se cruzam; embora no levantamento se identificassem raros casos de um operário tirar um curso de formação para se tornar dactilógrafo, ou de um guarda tornar-se carpinteiro, etc. Não estudamos em pormenor a carreira do empregado, mas pareceu-nos melhor organizada e definida do que a do operário. A ruptura operário-técnico hoje existente não se sente no lado dos empregados, cuja escala de vencimentos vai de Grupo 1 a Grupo 20, e cujos "técnicos" têm formação da escola comercial e simplesmente ocupam posições mais elevadas no escalão de empregados.

Em todo o estudo, o problema da equivalência formal entre vários tipos de cursos de formação profissional foi notório. As qualificações tiradas não são reconhecidas para efeitos de promoção e aumento de

3) A POLÍTICA DE EQUIVALÊNCIAS.

Em conformidade com a linha de argumentação do resto deste relatório, propõe-se que tais cursos de formação em gestão e de reciclagem confiram um nível reconhecido, ou pelo menos, forneçam pontos que contem para um diploma ou uma qualificação profissional.

A escolha de um dirigente sempre vai se basear em outros importantes critérios — até, mais importantes — do que a habilitação literária e a qualificação profissional. Numa empresa em que os trabalhadores tenham uma participação na planificação e gestão, o que entendemos ser uma meta do Estado, os dirigentes vão ser propostos pela sua capacidade de direcção, mobilização, mediação, criatividade, enfim, de gestão. Mesmo no regime de nomeação superior, essas qualidades vão pesar na selecção. A liderança de uma empresa estatal é também uma questão política e, a política tem de ser tomada em conta no processo de escolha. Por isso, parece válido manter a prática actual, de "reciclagem", isto é, ao ser proposto um dirigente, assegurar a sua formação inicial em gestão e, provavelmente, a sua reciclagem profissional. Para o efeito, parece também importante desenvolver nas maiores capitais provinciais, facilidades de formação, incluindo cursos acessíveis para dirigentes, em regime de "part-time".

Essa questão já foi tratada em cima. Uma vez que existe o caso de técnicos que não têm as qualificações técnicas apropriadas, parece ser recomendável fazer o esforço necessário para qualificar essas pessoas — ou, em casos concretos, avaliar o seu trabalho e conceder a qualificação equivalente — e depois, evitar a promoção de sub-qualificados para essa categoria.

c) Os técnicos e dirigentes.

No entanto, os critérios para promover um empregado de um escalão para outro não são completamente claros; provavelmente, o mesmo tipo de nova definição mais rigorosa é também preciso aqui. O valor da formação em cursos profissionais e em escolas e institutos comerciais precisa de sobressair em relação às qualificações do ensino geral.

vencimento por diversas entidades, nomeadamente as direcções das empresas -- e essas têm os seus motivos, entre os quais, o desejo de ter trabalhadores mais produtivos mas que não custam mais. Existem várias alternativas de como enfrentar a questão do reconhecimento de qualificações.

Evidentemente, como alguns ministérios já fazem, existe a possibilidade do MCA declarar unilateralmente a validade dos certificados por ele emitidos e proclamar a sua equivalência (a técnico elementar, básico ou médio, os três níveis de maiores atritos) para todos os efeitos internos ao MCA e às suas tutelas. Um resultado seria que o operário/empregado/técnico pode ser transferido de um lugar para outro dentro do sistema do MCA, mas fora dele, provavelmente teria problemas em ter o seu certificado reconhecido. Para o MCA isto pode ser bom, pois tende a conservar a força de trabalho dentro do seu sistema; mas para o trabalhador, isto pode limitar as suas oportunidades laborais, sobretudo se ele for despedido por motivos de racionalização económica etc.. Outro resultado seria a falta de equivalência com o SNE o que implicaria automaticamente que o trabalhador não seria permitido de se matricular no nível acima daquele indicado no seu certificado; quer dizer, teria de enfrentar ainda mais anos de educação geral ou, repetir o curso oficializado do seu nível para se qualificar para entrar no próximo.

O CFP do DNA fornece um modelo intermediário: os seus graduados do curso para técnicos básicos são reconhecidos como tal apenas profissionalmente: têm equivalência profissional mas não académico. Ainda resta um problema aqui: ao querer estudar mais, em que classe poderão entrar? Podem ingressar directamente no ET Médio? Pelo menos entre os entrevistados não houve muita unanimidade sobre essas questões. Seria bom ter tanto flexibilidade como unanimidade em relação ao assunto. Por exemplo, que tais graduados podem continuar para o nível médio da mesma área directamente; que têm direito de entrar na 9:a Classe e, depois, de continuar a estudar no SSEG ou noutra área do ensino médio. Há perigo hoje de poderem ser mandados para a 7:a Classe como única via de continuidade!

Parece, portanto, mais racional organizar um reconhecimento geral para os certificados do que seguir o caminho de validação interna ou unilateral. Só no caso de não conseguir uma solução global é que se pode contemplar o último caminho.

As entidades formadores estão a ser puxadas entre a necessidade de formar muitas pessoas rapidamente e a

preocupação de fazer uma formação com qualidade. Essa preocupação está a ser muito agudizada pela SETEP, que utiliza critérios mecanísticos para pronunciar sobre a equivalência de acções de formação. Em geral, e sobretudo nas condições actuais, a prioridade tem de ser dada à eficiência da formação, e não ao número de horas ou meses que dura. Uma vez que o MCA está a formar adultos, geralmente experientes, a SETEP precisa de ajustar os seus critérios nesse sentido.

Também nas condições actuais, é incorrecto qualquer centro do MCA continuar a dar formação de mais de dois meses de duração que não fornece uma certificação, ou cuja cotacão no SNE não seja reconhecida. Cursos curtos podem -- devem -- caber dentro dum sistema de formação cumulativa, onde, por tirar cursos em sequência, o trabalhador pode juntar créditos que contam para uma qualificação completa.

4) SOBRE A LEGISLAÇÃO RELATIVA À EDUCAÇÃO GERAL.

É a nossa opinião que a legislação vigente sobre o ensino noturno e as escolas das empresas é ainda muito restrigente, apesar de uma certa flexibilização introduzida nos últimos anos. Por outro lado, algumas medidas recentes que desregulamentaram aspectos do processo de matrícula podem ter tido um efeito negativo em relação à planificação embrionária da formação que tinha se desenvolvido minimamente no sector C&A. O nó de estrangulamento principal é o das 4:a, 5:a e 6:a Classes e é a esse nível que a planificação das matrículas deixou de se realizar.

Em relação às regras que existem, parece essencial facilitar ainda mais o acesso ao ensino e flexibilizar o processo de avaliação. Entendemos que isto seria possível em relação às matérias dos novos 4:o e 5:o Anos do SSEA e não antes, o que nos leva a considerar a introdução desses anos muito prioritária para o sector C&A. Isto é, seria importante reduzir a exigência em cima das presenças na escola, criar maiores possibilidades para auto-estudo, grupos de estudo e aulas informais nas próprias empresas, e fornecer mais oportunidades de tirar o exame.

Um outro aspecto que deve ser testado e pode ser vantajoso é, já no nível do 4:o Ano introduzir um sistema que permitisse o adulto acumular disciplinas, ou áreas; isto é, estudar e ser aprovado numa parte só do currículo em cada ano. Por exemplo, a área de Língua e Ciências Sociais num ano, Matemática e Ciências Sociais noutro. Com flexibilidade suficiente, os mais capazes poderiam estudar todo o currículo num ano e ser

aprovado em tudo ou, só numa área; os menos capazes, poderiam concentrar-se sobre somente uma área e ter mais possibilidades de conseguir. Para o primeiro, aprovar pelo menos numa área seria um estímulo e, daria algum valor ao ano todo de frequências e esforços. Para o outro, a possibilidade de ter que frequentar apenas uma ou duas noites por semana poderia ser mais motivador e mais possível. Para a própria empresa poderia ser muito mais fácil garantir o trabalhador "prioritário" apenas uma ou duas noites livres por semana do que quatro, mesmo que haja uma obra urgente em curso. Como controle, poder-se-ia estipular um período depois do qual a "meia-qualificação" caducaria.

Introduzido um tal sistema para o 2:º Grau, não vemos nenhum problema de introduzir o mesmo nos níveis para cima.

Notamos em conclusão que o sector de C&B não deveria esperar a introdução do 2:º Grau do SSEA para actuar, pois é necessário começar já.

5) EM RELAÇÃO À FORMAÇÃO ACADÉMICA ACELERADA.

Essa área é bastante problemática hoje em dia, e há tantas possíveis escolhas e opções que as recomendações aqui exprimidas são muito tentativas.

Em primeiro lugar, parece infrutífero o MCA continuar a administrar um centro de formação acelerada em Manica sob os actuais padrões. Os custos são elevadíssimos, e não só para o governo. O centro é pouco acessível sob as condições actuais. Ainda por cima, o MINED/DNEA está a administrar centros iguais, espalhados pelo país e por isso regionalmente mais acessíveis; parece-nos, adicionalmente, a um nível de inscrição inferior à capacidade instalada.

O exemplo criado pelo MCA em Maputo, de concentrar turmas do 3:º Ano num local central para várias das empresas e implementar um regime mais intensivo de aulas, fornece um modelo muito mais viável -- e muito mais acessível para maiores números de alunos -- para a 5:a e 6:a Classe, do que ter um centro residencial.

Estamos conscientes de que o modelo CFAT pretendia mais do que apenas dar aulas académicas. No entanto, nada impede o MCA a continuar a apoiar esses outros objectivos, através de enviar os trabalhadores para quem esse aspecto seja prioritário, para os centros do MINED. Em termos de enfrentar a grande falta de trabalhadores graduados da 6:a, nem o CFAT de Manica, nem os do MINED, estão em condições reais de responder.

Portanto, recomendamos ao MCA:

- de deixar de utilizar o CFAT de Manica como CFAT;
- de estender a prática de concentrar aulas do 3:º Ano, 5:a e 6:a Classes e/ou, mais tarde, os 4:º e 5:º Anos, em locais centralizados durante parte das horas do serviço, para trabalhadores escolhidos como prioritários;
- de enviar alguns trabalhadores com bolsas de estudo ou sem cortes no vencimento para CFATs do MINED, como sendo uma accção de formação privilegiada;
- coloca-se a hipótese de transferir o CFAT de Manica para a DNEA/MINED no caso de não poder a utilizar com rendimento;
- o centro de Manica pode ser mantido em funcionamento até as empresas e DPCA's comecarem a tirar proveito da educação "meio-intensiva" no mesmo nível.

Notamos que a extensão da prática de concentrar aulas num local central durante uma parte do dia, para as outras provincias e para a 5:a e 6:a Classe, deve ser uma prioridade para a DRH do MCA. Recomendamos que a oportunidade de frequentar tais aulas seja concedida a trabalhadores escolhidos pela sua diligência e capacidade e, que seja subsidiada nessa fase pelo MCA e pelas empresas, não envolvendo uma corte nos vencimentos. Notamos que as aulas devem ser part-time, de manhã ou de tarde, podendo incluir uma parte do tempo livre do trabalhador (cedo de manhã ou depois das dezassete) devendo o mesmo trabalhar durante a outra metade do dia. Assim organizado, pode-se concentrar dois turnos num único lugar. As necessidades seriam salas de aulas, bons professores, e um machimbombo para cada centro de concentração.

6) A QUESTÃO DO ENSINO TÉCNICO.

Até agora, o único acesso para trabalhadores a cursos técnico-profissionais com equivalência no SNE, tem sido a escolarização nocturna e o CFP da DNA, esse último com certas limitações: o seu curso tem equivalência profissional mas não académica. Já foi indicado que o sucesso escolar no Ensino Técnico nocturno é muito baixo; o percurso mínimo é de 4 anos. Esse problema contrapõe-se aos desejos de formação de todas as categorias de trabalhadores já em serviço: operários, técnicos, empregados e dirigentes.

a) Formação técnico-industrial em construção.

Recordamos que, nos anos iniciais da formação da União Soviética, se escolheu o caminho de criar um tipo de

CFAT para o Ensino Técnico, a ser frequentado por jovens e operários, e emitindo um certificado profissional do nível médio. Essas escolas (rabfak) criaram a massa crítica para os grandes avanços do primeiro plano quinquenal da URSS. Alguns anos depois, é verdade, houve críticas sobre o nível desses graduados, uma vez que a sua formação fosse tão acelerada e monotécnica, e a maioria tinha de se reciclar: mas, no actual momento em Mocambique, são horas para pensar um modelo semelhante. Sobretudo, acelerado: não mais horas e meses e anos mas, menos.

Os planos para novos centros em Maputo e Beira, criam possibilidades interessantes para cursos acelerados do ensino técnico básico para operários e trabalhadores do sector C&A: formando técnicos básicos de construção com alguma formação geral, sobretudo língua e ciências matemáticas e naturais, o todo baseado em princípios adultos. Pensando no modelo-DNA, porquê não implementar nove meses acelerados, um ano de práticas e, nove meses acelerados finais (6:a + 1 + (1) + 1)? Com algum trabalho "académico" para o aluno fazer durante o intervalo de um ano? E os primeiros nove meses sendo muito menos virados para disciplinas "académicas" do que é hoje o caso do SSET, e muito mais para a própria técnica? Isto permitiria o "metade-técnico" ser de maior utilidade e aumentar a sua produtividade já no intervalo entre os dois "pedacos" do curso. Como referido mais tarde, ao graduado do primeiro ano do curso poderia ser conferido o nível intermediário de técnico elementar, o que valorizaria os seus estudos mesmo se não conseguisse regressar para o segundo ano.

Dadas as faltas de lugares internatos na Beira, poderia esse centro só servir para formar técnicos básicos dessa cidade, incluindo aqueles que conseguem se albergar lá com familiares, enquanto Maputo (Machava II) poderia servir a sua própria área e também fornecer espaço para alunos em regime de internato, de outras províncias.

No nível médio, poder-se-ia experimentar um regime semelhante (9:a + 1 + (1) + 1), também com base no centro Machava II.

Portanto, o centro Machava II tornar-se-ia numa escola técnica acelerada de nível básico e médio, com alunos externos de Maputo e alunos internos do resto do país.

Existindo esses dois centros, propõe-se que se deixe de leccionar cursos de construção do ET Básico em regime nocturno em Maputo e Beira ou, que esses se restrinjam apenas a alunos que não têm experiência de trabalho no sector C&A; e que se faça o mesmo em relação a aulas do ET Médio em Maputo. Ora, pode-se decidir de leccionar

apenas os primeiros dois anos desses níveis em regime nocturno, e de dar acesso prioritário a graduados do 2:º ano para o segundo "pedaco" do curso acelerado. Esse raciocínio baseia-se na questão da baixa efectividade e elevados custos do ensino técnico nocturno, mas precisa de ser estudado em mais pormenor.

Dado o elevado custo em recursos humanos e materiais de criar esses dois centros, não se prevê para o futuro próximo a abertura de mais escolas nesse modelo. É também de notar que a abertura de tais escolas está muito condicionada pela resolução do nó de estrangulamento do 2:º Grau e, mais adiante, do 2:º Nível; sem o que, há de haver uma crescente falta de operários experientes e habilitados para ingressar nos centros. Provavelmente seria correcto na presente fase, iniciar o curso para técnicos médios depois de consolidar o curso básico e então, apenas com números reduzidos de inscritos.

Sem dúvida, levanta-se o problema da tutela dos dois centros de Maputo e Beira. Isto é uma questão tanto política como prática. Inicialmente, é provável o MCA querer dirigir os centros e a SETEP não ter a capacidade de os assumir. Mas os dois centros vão requerer muito apoio da SETEP, em termos do fornecimento e reciclagem dos professores para o nível básico, e da planificação curricular para ambos os níveis. E, na essência, a questão política é, será a tarefa do MCA dirigir escolas técnicas -- mesmo especiais? Há-de se pensar nos problemas para o MCA em criar uma efectiva administração escolar e manter constante as ligações com o resto do SSET. Recomenda-se no presente momento, o MCA dinamizar e organizar os projectos das escolas e a sua construção, apetrechamento, planificação curricular e guarnição. Mais tarde, seria mais correcto entregar a administração à SETEP.

Igualmente, levanta-se o problema de custos em geral. Em termos das presentes recomendações, trabalhou-se na base da já-planificada (e no caso de Machava-II, da construída) existência dos dois centros. Evidentemente, em termos de necessidades absolutas, deve-se investir em ainda mais projectos do mesmo tipo para servir outras regiões. Em termos das possibilidades actuais do país, no entanto, os custos dos dois centros serão muito elevados. Em princípio, do ponto de vista económico, nem se deve recomendar a nova construção do centro da Beira. Tendo em conta o projecto do Corredor, o problema da Unidade Nacional, a necessidade de não concentrar tudo em Maputo, etc., o projecto da Beira pode ser justificado; mas a sua realização vai exigir considerável financiamento externo e considerável recuperação de custos. Para ser viável, é também

provável que seja necessário reduzir outros custos de formação hoje assumidos pelo MCA.

Existe, portanto, uma outra opção do que construir um novo centro? Uma possibilidade que aqui se levanta, é a de utilizar o CFAT de Manica para o efeito. Nesse caso, colocam-se os dois problemas de acessibilidade e de internamento: não seria possível em Manica contar com alunos externos. Os custos relativos de construir um centro para alunos externos ou de adaptar um centro existente para uma nova função, terão de ser avaliados no terreno. Cálculos ao alto, ignorando a depreciação dos edifícios, dão a entender que os dois centros, um tendo 150 alunos em regime de internato e o outro 150 alunos externos, nivelar-se-iam depois de 8 a 10 anos, em termos do dinheiro líquido gasto. O custo de comida, roupa, mobiliário, electricidade, transporte etc. para o lar deve andar à volta de cem mil contos anuais para 150 alunos; construir uma escola técnica para 150 alunos sem internato deve custar à volta de um milhão de contos. Deve-se tomar em consideração que, no primeiro caso, os custos seriam principalmente em Meticais (comida), e no segundo, principalmente em divisas (materiais de construção). Tudo isto em termos do proposto centro da Beira funcionar em regime de externato. É claro, a segunda opção requer o seu capital já no ano de construção, mas é mais fácil mobilizar novo financiamento do estrangeiro para custos capitais do que custos correntes. Por isso, parece provável que a construção de um centro na Beira, sem internato, seria mais económica no longo prazo do que usar o centro existente de Manica.

No entanto, urge também realizar um encontro de planificação com a SETEP e o MINED. Possivelmente o MINED possa aproveitar o centro de Manica em troca de alguma instalação na Beira. Deve-se analisar o desenvolvimento da rede escolar, para assegurar que os projectos não simplesmente duplicarem capacidades escolares já existentes. Por exemplo, é possível, em termos das capacidades existentes, que a construção de um novo centro para a formação de técnicos básicos devesse ser realizada em Nampula em vez de na Beira. Talvez a capacidade inutilizada em escolas e institutos técnicos da SETEP em Maputo e/ou Beira já seja suficiente para cobrir as necessidades em técnicos básicos e/ou médios de construção, com um pouco de remodelação e extensão das instalações existentes. Pois já tendo as instalações e equipamento disponíveis, pode-se implementar as recomendações acima formuladas sem abrir um ou outro centro novo.

b) A formação de técnicos administrativos.

Para o lado dos empregados e administradores, a formação profissional está também a cargo da SETEP, nas escolas e institutos comerciais. Nessa área, o MCA não tem ambições de abrir as suas próprias escolas. No entanto, os problemas de aprovar através do ensino nocturno parecem ser quase iguais, embora possivelmente um pouco menos graves. Para nós, é claro que esse tipo de formação tem que continuar sob a responsabilidade da SETEP. No entanto, os cursos oferecidos precisam de ser revistos, ou a oferta aumentada, sobretudo em relação às áreas de administração e gestão de empresas.

Seria também importante investigar formas de melhorar a eficiência dos cursos nocturnos, formas de permitir empregados-chave a frequentar aulas diurnas, e formas de acelerar o ensino comercial.

7) A FORMAÇÃO E RECICLAGEM PROFISSIONAL.

A SETEP foi criada para dinamizar a racionalização da formação profissional no país. Frente aos múltiplos problemas e carências do país, a SETEP tem escolhido mais ou menos de deixar andar aquilo que parece funcional, apenas intervindo a nível da questão de conteúdos e equivalências. As actividades da nossa investigação indicaram várias áreas de formação profissional onde uma maior racionalização seria recomendável. Por exemplo, o MCA fomenta cursos em áreas que são comuns a vários (ou todos) ministérios, como, dactilografia, contabilidade, desenho, mecânica-auto... Para nós, parece desinteressante, ineficiente e custoso o MCA se preocupar com a maioria dessas coisas. A recomendação não é para o MCA simplesmente abolir esses cursos sem ter alternativas disponíveis, mas sim, que a SETEP deveria começar a velar pela criação centralizada de tais cursos e o MCA depois deixar de os leccionar, sobretudo a favor de promover cursos especializados para o seu próprio sector que hoje não existem no país.

Tratado isso, podemos prosseguir a questões mais candentes relacionadas com a política de formação do MCA. Tendo resolvido o problema da formação de técnicos básicos e médios, existem dois níveis de problema: a iniciação de novos trabalhadores e, a reciclagem e o aperfeiçoamento de trabalhadores experientes. Ambos os grupos podem resolver os seus problemas por três vias: formação informal ao pé da obra, por imitação; formação formal, em cursos próprios; e, formação não-formal, planificada para aprendizes, e realizada principalmente ao pé da obra.

Em princípio, as vias informal e não-formal sempre têm sido o sangue da reprodução da força do trabalho, sobretudo em relação a actividades de natureza prática. O que se verifica nas empresas hoje, no entanto, é um baixo aproveitamento da via não-formal, pois isto exige planificação e docência organizada. Os operários (e empregados) hoje aprendem mais por observar e ajudar o seu superior imediato do que por qualquer outra maneira. Para melhorar o trabalho e a produtividade das empresas, em primeiro lugar tem-se de se revalorizar as actividades organizadas de ensino na própria empresa, criando um currículo de formação, estipulando as actividades de docência ao pé da obra, juntando os aprendizes ou trabalhadores de um dado nível de vez em quando para dá-lhes uma aula mais teórica, ou para mostrar uma nova técnica, ou para demonstrar uma certa actividade, etc. Para o efeito, as DRH/DFT das empresas têm de começar a planificar a formação ao pé da obra, dentro da empresa. Foi um choque descobrir através do levantamento quão poucos trabalhadores tinham recebido qualquer formação prática na empresa, sobre primeiros socorros, higiene e segurança, elementos de planificação, ou qualquer outra coisa.

É a nossa opinião que, em geral, todo aquilo que se chama de reciclagem também deve ser realizada pela própria empresa, possivelmente contratando técnicos de um centro de formação ou dos próprios ministérios para o efeito. A DFT de uma empresa grande não deve precisar de enviar mais do que um ou outro trabalhador para fora da empresa para formação que dura um mês ou menos. As empresas menores devem conseguir aproveitar as actividades de formação interna numa empresa maior da vizinhança.

Resta, portanto, a formação formal de curta duração. Aqui, os problemas são maiores. Em princípio, existem dois níveis de formação -- formação inicial, e "up-grading" na base de experiência. Hoje, esses dois níveis distintos são alegremente misturados nos centros de formação. A nossa recomendação é que essa mistura seja separada nas suas partes componentes e reorganizada. Devem existir uns cursos para pedreiros com experiência prática, e outros para aspirantes a pedreiro, sem experiência. O último em certa medida sobrepõe-se à formação não-formal, pois tem que começar por mostrar e treinar a prática. O primeiro é "up-grading", que devia ser mais dedicado ao ensino da teoria e da nova técnica do que aos rudimentos da prática. Dependente da política e da estratégia da formação da força de trabalho, a formação formal inicial pode-se dirigir à formação de desempregados, para facilitar o seu enquadramento no mercado de trabalho; ou, pode enquadrar novos trabalhadores das

empresas que precisam de formação prática.

Na nossa opinião, uma vez que hoje o sector de C&A quase não emprega novos trabalhadores inexperientes, seria preferível dirigir esse tipo de curso inicial para desempregados, e nem fornecer lugar neles para trabalhadores das empresas. O curso então deve ser de maior duração -- digamos, onze meses; incorporar a prática e a teoria da especialização ensinada; e graduar os formandos com equivalência a técnico elementar -- certificado reconhecido! O graduado, uma vez empregue, seria avaliado depois de, digamos, seis meses e, ao aprovar, seria confirmado num posto apropriado à categoria de técnico elementar.

Para operários experientes mas não-formados das empresas, o seu curso deve dar o mesmo nível, mas ter menos prática e toda a teoria, e antes de tudo, durar menos tempo (se possível, menos de 6 meses, em regime acelerado), conferindo também o certificado de técnico elementar.

Em certas ocupações mais especializadas, pode-se decidir em dividir a categoria "técnico elementar" em dois níveis, por exemplo, técnico elementar B e técnico elementar A, com dois níveis de cursos e um intervalo de trabalho no meio.

Já não vale a pena dar cursos formais com entrada da 6:ª Classe, que não conferem um nível reconhecido; nem vale a pena promover cursos para trabalhadores experientes que duram mais do que seis meses, a não ser como etapa 1 de um curso de formação acelerada de técnicos básicos, como recomendado em cima.

Até, ter completado essa etapa 1 poderia conferir o título de técnico elementar no participante do curso básico, no caso dele não frequentar a etapa 2; mas não vice-versa. É de se lembrar que o curso acelerado para técnicos básicos também seria dirigido apenas a trabalhadores experientes. Fica para investigar mais tarde a possibilidade de promover cursos mais curtos para elevar o técnico elementar até ao nível de técnico básico.

Onde realizar essa formação? No seu papel de ser a formação mais massificada e mais fulcral para o sector de construção, parece essencial torná-la também o modo mais acessível. Por isso, propõe-se a sua organização em Maputo, Beira e Nampula, e possivelmente em menor escala em Tete, em dois dos casos aproveitando aquilo que já há (Machava I, e o centro de Tete) e num dos casos uma parte do centro da Beira a ser construído.

Como cobrir os custos? Temos visto pelo levantamento

que o que em primeiro lugar desestimula as empresas e os trabalhadores de aproveitar os cursos é o custo. Na realidade, as propinas etc. exigidas não são muito elevadas em relação aos reais custos dos cursos, mas em termos da conjuntura actual, são um pesado golpe para empresas na margem da falência e para trabalhadores na beira da fome. Pensamos que é necessário rever a legislação sobre o pagamento individual de propinas para cursos, ligando a propina à certificação do curso (se confere um nível reconhecido), exigindo algum pagamento do trabalhador para um curso que dura menos de seis meses mas confere um certificado reconhecido, e diminuindo o peso do pagamento para cursos de maior duração. No caso de desempregados, eles podiam pagar o mesmo como um trabalhador, ou ainda uma sobretaxa.

Para nós é claro que, sem um crescimento económico milagroso, as propinas individuais nunca poderão ser colocadas num nível suficientemente alto para pagar todos os custos de um centro de formação - depreciação, transporte, material, vencimentos, consumo corrente, livros... Portanto, as despesas continuarão de precisar da cobertura de outras partes: a empresa, o Estado. Mas esses dois tão-pouco têm hoje em dia grandes excedentes para dedicar à formação. No caso de muitas empresas, sabemos que é idealista esperar que paguem os custos necessários para dar uma formação formal a uma parte significativa da sua força de trabalho. Talvez aguentem um ou outro trabalhador, mas para 10 ou 20% da força de trabalho, não têm hipótese. Para conseguir a formação da força de trabalho, o que se considera necessário para aumentar a produção e a produtividade, não se pode transferir o peso dos custos para as empresas. O que isto quer dizer na prática é, que os custos para as empresas têm de ser diminuídos também.

O Estado está também sob pressão de reduzir as suas despesas: tão-pouco pode enfrentar um aumento nos custos da formação profissional. O que se tem feito nessa situação é, de contar com as contribuições internacionais. Tudo bem: mas as agências raramente aceitam enfrentar as despesas correntes de um projecto, como comida, salários, água e luz etc. Os custos capitais de construir um centro podem ser cobertos de fontes internacionais, mas não vale a pena ter um centro de formação sem professores, alunos, livros, água etc. Mesmo quando uma agência aceita financiar uma parte das despesas correntes, isto é geralmente para um período limitado. E ainda: em termos do país como um todo, seria o pagamento das despesas correntes de um centro de formação a actividade mais prioritária para ser financiada com as divisas dos doadores?

Por isso, faz-se uma proposta que é complexa e difícil de implementar, mas que parece ser uma possível solução

para a redução de custos.

1) Os centros de formação, para serem o menos caro possível, devem ter poucos alunos em internato: devem, portanto, servir prioritariamente a sua área local.

2) Os centros de formação devem, portanto, ser colocado em sítios acessíveis dentro de áreas com muita actividade de construção.

3) Os centros de formação precisam de servir o maior leque possível de áreas de formação precisas para o seu local; portanto, devem oferecer um currículo multi-valente no âmbito da construção.

4) Já dissemos que a primeira prioridade deve ser a de formar trabalhadores que já têm experiência -- embora o centro também pudesse oferecer cursos separados para os não-experientes.

5) O centro, para implementar eficazmente a formação profissional, tem que adquirir materiais de construção com que os alunos fazem as suas práticas; sabemos que a aquisição desse material é um dos graves problemas que os centros de formação têm hoje.

6) Propomos, portanto, que cada centro de formação se transforme numa empresa de construção ou, se una com uma empresa local de construção; e que os alunos, como parte integrante da sua formação, utilizem o material para construir edifícios úteis, a serem vendidos para o Estado ou para privados.

Os pormenores de uma tal proposta teriam de ser desenvolvidos por uma equipa de especialistas, mas em traços gerais, a prática dos alunos incluiria períodos de construção ou conserto de edifícios, precedidos ou sucedidos em cada dia pelas aulas mais teóricas, que podem em certos casos até se realizar no local da construção. O centro-empresa pode adquirir materiais na sua qualidade de empresa. As empresas da área servida pelo centro-empresa teriam acesso a uma formação num leque de especializações sem ter que enviar os seus trabalhadores para longe, evitando assim pagar os bilhetes e as propinas de internamento. Se o centro-empresa cobrisse totalmente os seus custos, poderia pagar um vencimento aos trabalhadores-alunos, ou reembolsar o subsídio do Estado.

Teria de se espacar devidamente os cursos no tempo, para ter disponíveis em frequência de acções de formação electricistas, canalizadores, pedreiros, marceneiros, carpinteiros etc. Provavelmente o centro-empresa teria que ter, adicionalmente aos professores, um pequeno pessoal especializado e fixo para dar

formação ao pé da obra, supervisionar os trabalhos e, executar operações que os alunos não estiverem em condições de realizar.

Considerando a população-objecto dos centros e o nível dos cursos (técnico elementar), prevê-se a área principal de construção ser concertos de menor dimensão a edifícios e, construção de residências e edifícios de um ou dois pisos. Em condição de ter cursos em andamento para a construção de pontes e estradas, poder-se-ia construir pequenas pontes e concertar estradas.

Com uma certa iniciativa, poder-se-ia até montar um forno para fabricar tijolos e uma serração para a carpintaria.

As obras seriam realizadas na vizinhança do centro e vendidas mediante um contrato que estipula um pagamento inicial e os outros pagamentos a seguir.

Duvidamos, uma vez que o objectivo fulcral de um tal centro é a formação, que o centro-empresa poder tornar-se auto-suficiente; portanto, recomendamos que o Estado forneça um subsídio em vez de aumentar as propinas às empresas ou aos alunos.

Essa proposta pode ser experimentada inicialmente com o centro Machava I, antes de se pensar em estendê-la a outros centros. Sem dúvida, surgem vários problemas com os outros centros:

- Se se utilizar o centro de Manica para fins de formação profissional, duvidamos que existe na área imediata uma população-objecto suficientemente grande para utilizar as capacidades do centro. Tão-pouco há-de existir na vizinhança uma grande procura para obras de construção. Seja o que fôr o tipo de curso leccionado nesse centro, terá ele de ser realizado em regime de internato com elevados custos resultantes.

- É possível que o centro de Tete tenha problemas semelhantes. Ainda por cima, é um centro pequeno (capacidade 25?). No entanto, não vemos um futuro positivo para esse centro, na qualidade de servir apenas para a formação de canalizadores. É muito mais vantajoso distribuir a formação de canalizadores por vários centros e incluir no currículo do centro de Tete outros cursos de utilidade para a província.

- No que diz respeito ao centro de Inhambane, o seu modelo serviu de inspiração para essas ideias. Pode-se questionar o senso do MCA ter centros de formação na mecânica-auto, mas é melhor deixar o centro a trabalhar com sucesso e sem intervenção, a não ser no sentido de

garantir a equivalência profissional da sua formação.

- Alega-se o actual centro da Beira não reunir condições, nem valer a pena consertar. O centro de Manica pode minimamente servir as necessidades da Beira, em regime de internato, mas seria muito melhor ter um centro na Beira que pode ter muitos alunos externos e realizar obras como parte da sua actividade.

- Em condições de se introduzir uma formação técnica acelerada nas escolas novas de Machava II e Beira, é difícil julgar se o mesmo modelo pudesse ser aplicado ali. Coloca-se a opção, na planificação da escola na Beira, de construir instalações para ambos os fins, tanto a formação de técnicos elementares como a formação de técnicos básicos.

Nesse caso, continua-se com a hipótese do MCA retirar-se do centro de Manica por completo, ou de reduzir a sua actividade apenas até ao nível sustentável pela província de Manica e pelas necessidades das suas empresas.

- Ainda não existe nenhum centro em Nampula cidade, o que implica a sua construção. Efectivamente, as empresas de Nampula são punidas pela não-existência de actividades locais de formação, pois para formar os seus trabalhadores, elas têm de pagar os custos de viagens aéreas e as propinas de internamento dos seus formandos. O equilíbrio regional é também um argumento forte para a construção de um centro-empresa pequeno nessa cidade.

As recomendações mínimas, em relação a esses assuntos, são:

- de aumentar a capacidade formadora das próprias empresas, em termos de utilizar as suas próprias instalações e obras como terreno para a formação não-formal de trabalhadores principiantes e para reciclagem;
- de promover cursos formais apenas com equivalência reconhecida;
- de priorizar trabalhadores que já têm emprego e experiência para a formação profissional;
- de separar os cursos para trabalhadores experientes dos para principiantes;
- de repensar o pagamento de propinas por indivíduos, introduzindo uma cobrança pequena para os trabalhadores para cursos até seis meses de duração e reduzindo os custos para trabalhadores em cursos de

maior duração;

- de reduzir os custos da formação, em princípio por reduzir os internatos e aumentar os rendimentos provenientes das actividades dos centros;
- de promover, o mais possível, centros que funcionam sem ter alunos em regime de internato;
- de regionalizar a rede de formação, prestando atenção especial às cidades de Beira e Nampula;
- de investir em centros polivalentes, que oferecem um leque amplo de cursos profissionais.

8) A PLANIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO.

Parece-nos prioritário o desenvolvimento da capacidade das empresas de planificar a formação da sua força de trabalho. Simplesmente, as recomendações aqui tracadas não têm significado sem o apoio operacional forte das empresas, no sentido de criar um fundo para a formação de trabalhadores, de planificar a formação não-formal na empresa, de identificar as necessidades de formação não-formal e formal e os trabalhadores-chave para a mesma, etc. As nossas recomendações têm sido feitas no sentido de tentar reduzir os custos enfrentados pelas empresas com a formação mas, o segredo do jogo é uma boa gestão dos recursos humanos nas empresas.

Por isso, recomenda-se com ênfase a realização de actividades de capacitação das DFT/DRH das empresas, começando pelas empresas maiores. Algumas accções devem ser:

- formação do pessoal das DFT em cursos de gestão e administração de recursos humanos;
- visitas de análise organizacional e estruturação às DFT por equipas técnicas lideradas pelo MCA;
- implantação nas DFT de sistemas de gestão de recursos humanos;
- elaboração conjunta de operações de levantamento das necessidades de formação da empresa, seguida pela elaboração conjunta de planos de formação concretos;
- identificação de trabalhadores na empresa que possam servir de formadores ao pé da obra;
- realização nas três cidades de seminários sobre a gestão de recursos humanos e a planificação da sua

formação.

Para o efeito, seria necessário contratar uma organização de consultoria na gestão de recursos humanos, provavelmente aproveitando fundos da cooperação internacional.

As empresas têm de começar a submeter as suas necessidades concretas de formação, tanto ao MCA como aos centros de formação no nível local, para central e descentralizadamente se fazer um plano racional da formação.

As empresas também têm de começar a assumir maior responsabilidade pela educação geral dos seus trabalhadores, sobretudo no que diz respeito ao 2:º Grau do SNE.

9) RESUMO SISTEMATIZADO DAS RECOMENDAÇÕES PRINCIPAIS.

Para concluir este relatório, procederemos a uma sistematização das recomendações principais para dar uma visão integrada da sua conceição.

a) Despriorizar os 1:º e 2:º Anos do SSEA. Uma pequena actividade pode ser mantida onde há motivação e possibilidades de rendimento.

b) Priorizar o 3:º Ano, 5:a e 6:a Classe, centralizando e acelerando a formação, em parte durante as horas de trabalho:

- as empresas grandes devem tomar conta dos seus alunos
- o MCA ou as DPCA poderiam dinamizar a centralização para alunos de empresas pequenas.

c) Liquidar gradualmente o centro de Manica, no máximo convertendo-o num centro provincial;

d) Desenvolver as DFT/DRH das empresas e a sua planificação dos recursos humanos e a sua formação;

e) Implementar por etapas, accões de formação não-formal e reciclagem dentro das empresas, sobretudo as maiores;

f) Garantir que todos os cursos oferecidos tenham o seu nível e a sua posição de equivalência reconhecidos; em princípio, todos os cursos dados nos CFP devem conferir a qualificação de técnico elementar;

g) Priorizar a formação profissional para trabalhadores experientes, e separar os cursos para principiantes dos cursos para experientes;

h) Completar a rede regional de CFP: concentrando sobre Beira e Nampula, e possivelmente aproveitando os centros existentes de Manica e Tete. Conceber esses quatro centros como centros sem facilidades de internato, ou no máximo uma capacidade em internato de 10%.

i) Completar o centro Machava II e torná-lo num centro de formação acelerada de técnicos básicos e (mais tarde) médios, com o grosso da sua clientela selecionado de entre trabalhadores experientes das empresas. Tendo a sua grande capacidade de internatos, deve o centro servir Maputo e o resto do país. Alunos de Maputo-cidade não devem morar no internato.

j) Após avaliação e aprovação da viabilidade do projecto de construção do centro da Beira, construí-lo na base de tornar-se um centro de formação de técnicos elementares e básicos (veja (h)).

l) Rever as condições para o pagamento de propinas para a formação profissional e submeter uma proposta sobre a nova legislação correspondente.

m) Experimentar se o centro Machava I pode funcionar como um centro-empresa, talvez ligado a uma empresa existente. Estender a experiência a outros centros no caso de sucesso.

n) Analizar com a SETEP a possibilidade dela de assumir a formação profissional de empregados (contabilistas, dactilógrafos etc).

o) Analizar com a SETEP e a UEM como introduzir cursos de gestão e administração de curta duração para dirigentes. Experimentar o uso de consultores em gestão para melhorar o funcionamento das empresas e a capacidade de direcção dos dirigentes.



REPÚBLICA POPULAR DE MOÇAMBIQUE

Ministério da Construção e Águas



EXMO SENHOR DOUTOR

ANTÓNIO JOHNSTON

Assunto: Parecer sobre o relatório da 2ª fase do estudo " Impacto de Alfabetização e Educação de Adultos na Formação Profissional".

O relatório reflecte um trabalho desenvolvido cuidadosamente e é coerente em todos os aspectos nele focados.

As conclusões e propostas enquadram-se nas expectativas da Educação de Adultos quanto a trajectória a ser seguida pelos trabalhadores enquadrados nos cursos de AEA e Formação Profissional.

O nosso parecer recai fundamentalmente nas recomendações principais pois é a parte mais resumida que sintetiza todo o trabalho.

1. Os itens a) e b) já foram matéria de análise nos anos anteriores e foram introduzidas medidas neste sentido de forma gradual, inicialmente na Cidade de Maputo a partir do ano de 1988. Doravante, os Gabinetes estabelecidos nas três regiões do nosso país, impulsionarão este processo nos próximos anos.
2. A nossa posição em relação ao item c) é de liquidar gradualmente o CFAT e transformá-lo num Centro Regional tendo em conta a capacidade instalada (150) alunos internos. O Centro seria entregue ao Gabinete Regional Centro para o seu controlo em coordenação com a DPCA-MANICA.

...//...

3. Os itens d), e), f) e g) uma vez implementados poderão trazer outra dinâmica no processo de formação e qualidade dos serviços, porque constituirão uma motivação para os trabalhadores em geral. É na base desta óptica que o MCA começa a trabalhar firmemente.
4. A criação de Centros Regionais é um passo ainda por dar e concordamos plenamente com o item h).
5. O item i) reflecte a preocupação do MCA em formar os seus técnicos em curto espaço de tempo, com financiamento o Centro poderia funcionar plenamente.
6. Concordamos com os itens j) e l) tendo em conta que é objectivo do MCA estabelecer Centros Regionais e rever os actuais custos de propinas ou despesas dos cursos que as empresas ou trabalhadores pagam pela formação.
7. Em relação ao item m) de tornar Machava I num Centro-Empresa seria útil se as nossas empresas não enfrentassem problemas de ordem material. Neste momento a possibilidade é remota, talvez daqui a anos para minimizar a falta de material da Construção para as aulas práticas. De todas as formas podemos considerar uma das soluções num futuro próximo, não só para Machava I mas também para outros Centros como é o caso da Beira.
8. O item n) coloca uma possibilidade em termos de racionalização da formação. A verdade é que neste momento nem a SETEP nem o MINED têm respondido satisfatoriamente em termos numéricos as necessidades do MCA na formação de trabalhadores nas distintas especialidades. Enquanto a situação continuar neste ritmo, os nossos Centros continuarão a oferecer cursos deste tipo, pois as necessidades são cada vez mais crescentes no sector.

...3

9. Concordamos perfeitamente com o item o) e estamos já trabalhando neste sentido.

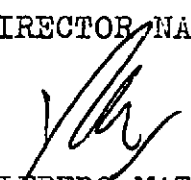
O relatório é completo, não omite quaisquer situações e formula soluções adequadas segundo a nossa realidade. Em princípio é difícil a sua implementação mas é o caminho mais correcto que temos neste momento.

Aproveitamos a oportunidade para endereçar os nossos melhores votos.

Saudações Cordiais.

Maputo, 15 de Novembro de 1969

Q DIRECTOR NACIONAL



(ALFREDO MATEUS)

The Education Division at SIDA initiates and implements a large number of studies regarding education and training, especially in SIDA's programme countries.

A selection of these studies is published in the series "Education Division Documents". Copies can be ordered from the Scandinavian Institute of African Studies, P O Box 1703, S-751 47 Uppsala, Sweden.

Included in this series:

No. 1-14: Out of stock except 5, 9, 12

- No. 5: "Education in Guinea-Bissau 1978-81" by R. Carr-Hill, G. Rosengart.
- No. 9: "Adult Education in Tanzania" by A.I. Johnsson, K. Nyström, R. Sundén.
- No. 12: "Education in Zambia. Past Achievements and Future Trends" by I. Fägerlind, J. Valdelin.
- No. 15: "Education in Mozambique 1975-84". A review prepared by A. Johnston.
- No. 16: "Primary Education in Tanzania". A review prepared by R. Carr-Hill.
- No. 17: "Report on Teaching of Technical and Science Subjects in Sri Lanka" by A. Dock, S. Salomonsson.
- No. 18: "Swedish Folk Development Education and Developing Countries" by J. Norbeck, F. Albinson, T. Holgersson, R. Sundén.
- No. 19: "The Indian Non-Formal Education and Feasibility Study" by O. Österling, G. Mellbring, U. Winblad.
- No. 20: "Practical Subjects in Kenyan Academic Secondary Schools". General Report by J. Lauglo.
- No. 21: "Practical Subjects in Kenyan Academic Secondary Schools". Tracer Study by A. Närman.
- No. 22: "Practical Subjects in Kenyan Academic Secondary Schools". Background Papers by K. Lillis, C. Cumming, M. Davies, Ben Nyaga.
- No. 23: "Public Service Training, Needs and Resources in Zimbabwe" by a joint TMB-SIDA mission, N. Maphosa, E. Manuimo, G. Andersson, K-A Larsson, B. Odén.
- No. 24: "Human Resources Development in Sri Lanka". An Analysis of Education and Training J. I. Löfstedt, S. Jayaweera, A. Little.
- No. 25: "Skill Development for Self-Reliance. Regional Project in Eastern and Southern Africa. ILO/SIDA". Evaluation Report by M. Hultin.
- No. 26: "Technical Secondary Schools in Kenya". An Assessment by J. Lauglo.
- No. 27: "O Desafio da Alfabetização" by A. Lind with a summary in English.
- No. 28: "Study on Fishery Training in Angola" by A. Lubbock, S. Larsson.
- No. 29: "Zimbabwe Foundation for Education with Production. ZIMFEP". A follow-up Study by I. Gustafsson.
- No. 30: "Educação em Moçambique 1975-84". Uma resenha preparada por A. Johnston.
- No. 31: "A Pilot Study of Effects of Primary Schooling in a Rural Community of Ethiopia" by R. Sjöström.
- No. 32: "Adult Literacy in the Third World". A review of objects and strategies by A. Lind, A. Johnston.
- No. 33: "Education in Zanzibar" by U. Göransson.
- No. 34: "Vocational Education in Developing Countries". A review of studies and project experiences by M. Hultin.

- No. 35: "Education in Botswana 1981-86 with Swedish Support". Evaluation and ideas for future support by J. Lauglo, M. PT Marope.
- No. 36: "Adult Education in a Village in Tanzania" by A. N. Kweka.
- No. 37: "Primary School Textbooks in Tanzania". An Evaluation of their quality by Department of Education, University of Dar es Salaam.
- No. 38: "Education and economic crisis - the cases of Mozambique and Zambia" by A. Johnston, H. Kaluba, M. Karlsson, K. Nyström.
- No. 39: "Practical Subjects in Kenyan Academic Secondary Schools". Tracer Study II Industrial Education by A. Närman.
- No. 40: "Teaching Teachers through Distance Methods". An Evaluation of a Sri Lankan Programme by A. W. Dock, W. A. Duncan, E. M. Kotawala.
- No. 41: "The Development of Competence in three industrial rehabilitation projects in Mozambique" by C. Norrbin, B. Wallberg, L. Wohlgemuth.
- No. 42: "O Desenvolvimento de Conhecimentos no Concelho de Empresas Irmãs" by C. Norrbin, B. Wallberg, L. Wohlgemuth.
- No. 43: "Swedish Public Administration Assistance in Tanzania" a Study by J. Samoff, M. Wuyts, B. Mothander and K. Flodman.
- No. 44: "Supporting Zambian Education in Times of Economic Adversity" by C. Mc Nab, A. Idemalm, I. Fägerlind, B. Mweene, S. Chidumayo.
- No. 45: "Teaching and Teacher Training in Namibia: Today and Tomorrow" by S. Callewaert, D. Kallós.
- No. 46: "Vocational and Technical Education and Related Teacher Training in Namibia", by M. Hultin Craelius.
- No. 47: "Multigrade Schools in Zambian Primary Education: A Report on the Pilot Schools in Mkushi District", by G. Lungwangwa.
- No. 48: "Vocational training in Tanzania and the role of Swedish support" by Jon Lauglo.
- No. 49: "Assistência à Educação num Contexto de Reforma", by Lillemor Andersson-Brolin, Maria Emília Catela, Raúl Mendes Fernandes, Lars Liljeson.
- No. 50: "Education in Zimbabwe. Issues of Quantity and Quality", by C. Coldclough, J.-I. Löfstedt, J. Manduvu-Moyo, O.E. Maravanyika, W. S. Ngwata.
- No. 51: "Formação no Sector de Construção e Aguas, Moçambique", de Anton Johnston

Cover Photo:
G. Tannerfeldt



Swedish International Development Authority (SIDA)
Education Division
S-105 25 STOCKHOLM

Printed on environmentfriendly paper.
Libergraf 171 0 162
ISSN 0283-0566