



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA – UFBA**  
**Instituto de Psicologia – IPS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA –**  
**PPGPSI**



**ADOLFO BRIDES**

**SIGNIFICADOS DO TRABALHO EM TRABALHADORES PÚBLICOS NO DISTRITO DE  
MONTEPUEZ, PROVÍNCIA DE CABO DELGADO, MOÇAMBIQUE**

Salvador – Bahia

2021



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA – UFBA**

**Instituto de Psicologia – IPS**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA – PPGPSI**



**ADOLFO BRIDES**

**SIGNIFICADO DO TRABALHO EM TRABALHADORES PÚBLICOS NO  
DISTRITO DE MONTEPUEZ, PROVÍNCIA DE CABO DELGADO, MOÇAMBIQUE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Linha de Pesquisa: Indivíduo e Trabalho:  
Processos Microorganizacionais

Orientador: Prof. Dr. Adriano de Lemos Alves  
Peixoto

Salvador – Bahia

2021

---

Brides, Adolfo

B851           Significado do trabalho em trabalhadores públicos no distrito de Montepuez, província de Cabo Delgado, Moçambique. / Adolfo Brides – 2021.

96 f.

Orientador: Profº. Drº. Adriano de Lemos Alves Peixoto

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia, Salvador, 2021.

1. Ambiente de trabalho. 2. Servidores públicos. 3. Moçambique. I. Peixoto, Adriano de Lemos Alves. II. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia. III. Título.

CDD: 344.06

---



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA**  
Instituto de Psicologia - IPS  
*Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGPSI*  
**MESTRADO ACADEMICO E DOUTORADO**



## **TERMO DE APROVAÇÃO**

**“SIGNIFICADO DO TRABALHO EM TRABALHADORES PÚBLICOS NO  
DISTRITO D’E MONTEPUEZ, PROVÍNCIA DE CABO DELGADO, MOÇAMBIQUE”**

**Adolfo Brides**

### **BANCA EXAMINADORA:**

**Prof. Dr. Adriano de Lemos Alves Peixoto (Orientador)**  
*Universidade Federal da Bahia – UFBA*

**Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos**  
*Universidade Federal da Bahia - UFBA*

**Prof. Dr. João Manuel Saveia Daniel Francisco**  
*Universidade Católica de Angola – UCA*

Salvador, 20 de dezembro de 2021.

**Prof. Dr. Adriano de Lemos Alves Peixoto**

## Dedicatória

Aos meus filhos, Brides e Giselda pela coragem, inspiração e persistência que sinto por eles para continuar nessa luta;

Aos meus pais, Brides e Angelina (in memória) que me ensinaram a acreditar e a fazer a minha história de vida;

À Estefânia, minha esposa por continuar cuidando dos nossos filhos nos momentos em que me ausentei e pelo companheirismo.

À todas as pessoas que me interajo, minha família, irmãos e amigos... com os quais aprendi o significado do trabalho.

## Agradecimentos

Esta dissertação não é só a conclusão de curso, mas também o término de mais uma etapa de realização de um sonho pessoal e de carreira, que agrega mais um estágio de maturidade acadêmica e profissional e de certeza uma nova projeção da vida. Durante estes 2 anos de mestrado que culminou com a conclusão da dissertação, estiveram envolvidas pessoas e instituições que desempenharam um papel relevante, merecendo agradecimentos.

À Deus, todo-poderoso pela vida, força e proteção que concedeu ao longo de todo o processo de formação.

Aos meus avós (que Deus os tenha) pela proteção espiritual.

Aos meus pais pela educação e por acreditarem nas minhas potencialidades e por incentivarem a fazer minha história de vida peculiar e ser inspiração para os meus irmãos.

Aos meus irmãos: Joana, Benedito, Ângela e Ancha por me incentivarem a minha trajetória a fazerem saber o que verdadeiramente quero para a minha vida.

Ao Prof. Doutor Adriano de Lemos Alves Peixoto, meu orientador acadêmico a quem devo admiração e gratidão pelos ensinamentos e conhecimentos transmitidos e também por ter aceite esse desafio.

Ao grupo de pesquisa: ``Gestão e Trabalho`` – da Linha de Pesquisa – Indivíduo, Organização e Trabalho, orientado pelo Prof. Doutor Adriano de Lemos Alves Peixoto em colaboração com Professora Doutora Daiane Bentivi que ajudou mais a minha aproximação e imersão na pesquisa e todos que participaram ao longo dos dois (2) anos de mestrado: Liz, Grace, Rebeca, Nayara, Verônica, Isabel, Claudia, Eveli, Leonardo, Geovana. E a participação especial e permanente do Professor Doutor João Saveia de Angola, a quem mais teve comentários virados à nossa aproximação de contextos entre os dois países (Moçambique e Angola)

Aos Professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGPSI) - UFBA, pelos conhecimentos transmitidos e pelo acolhimento. As reflexões que provocávamos, me ajudaram a escrever e me fizeram crescer.

Ao Programa de Formação de Professores de Educação Superior de Países Africanos – ProAfri e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, pela

bolsa acadêmica para programa de Mestrado e pelo suporte financeiro para a minha estadia no Brasil e outras despesas.

Ao Instituto de Bolsa de Estudos (IBE) – Moçambique pelo suporte financeiro para a obtenção do Visto e Seguro de Viagem.

À direção da Universidade Rovuma (UniRovuma) – Extensão de Cabo Delgado por ter aceite a minha saída para continuação de estudos com destaque para Helena (ex-diretora), Pires (ex-diretor adjunto de finanças), Jonh (ex-chefe Recursos Humanos), Quirino (ex-diretor adjunto pedagógico e Amisse (ex-substituto do diretor adjunto de pós-graduação, pesquisa e extensão). E a toda nova estrutura diretiva. Vos devo muita gratidão.

Aos colegas do Departamento de Ciências de Educação e Psicologia da Universidade Rovuma (UniRovuma) – Extensão de Cabo Delgado pelo encorajamento e partilha de ideias e que sempre me mantiveram presente as informações pertinentes.

Ao Mestre Rosário Martinho Sunde e a Professora Doutora Maria Luísa Lopes Chicote Agibo que desde a graduação estiveram presentes e deram o seu incentivo acadêmico e social e críticas. Hoje sou resultado em grande medida do vosso incessante acompanhamento.

Ao Gildo Aliente e Santos Malieque, por ter acompanhado, aconselhado, sugerido alguns aspetos durante a produção do trabalho e me acolher como irmão na minha estadia de passagem no Maputo, respetivamente.

Às minhas amigas portuguesas: Vanda e Eugênia que desde que a vida nos fez cruzar acreditaram nas minhas potencialidades e nunca desistiram de me dar muita força, coragem e espírito de resiliência. A vós vos devo àquela vossa solidariedade e generosidade de sempre. Que Deus vos recompense duplamente.

Aos Missionários de São João Baptista, a Casa que me criou e formou-se numa etapa de vida de turbulências, pela educação e instrução, com especial atenção ao Reverendo Padre Pedro Berta e aos amigos e irmãos do AMISJOB, pelas orações e partilha de experiência.

Aos amigos e colegas colombianos que deram apoio social e acadêmico: Esperanza, Kelly, Lilibeth, Miguel, Angelica, vão os meus sinceros agradecimentos.

Às famílias Malieque, Mucala, Nacupeia pela permanência comunicação nos momentos que sempre precisei.

A todas as pessoas que aceitaram participar da pesquisa, vai o meu forte agradecimento, graças a eles foi possível a concretude desta pesquisa.

Um especial agradecimento ao meu amigo baiano, Dr Leal pela ajuda na correção linguística deste trabalho.

E finalmente a todos meus estudantes de graduação da UniRovuma e do Estágio Docente de graduação da UFBA com os quais aprendi muito nas nossas discussões acadêmicas e todas as pessoas que na memória me escaparam de mencionar, os meus agradecimentos pela vossa solidariedade.



## RESUMO

As transformações que ocorrem no mundo de trabalho e das organizações têm influenciado nas relações que as pessoas estabelecem com o seu trabalho e o significado que atribuem ao seu trabalho também sofre modificações. O objetivo do presente estudo é de compreender significados do trabalho em servidores públicos de diferentes idades no distrito de Montepuez, em Moçambique e explorar formas de escolha ocupacional e suas implicações nos trabalhadores. É um estudo qualitativo, exploratório materializado por meio de entrevistas semiestruturadas aplicadas a 29 trabalhadores de diferentes idades e sexos, em diferentes instituições do setor público em Moçambique, com idades entre 20 a 60 anos, nomeados com carga horária e formação escolar/profissional diversificadas. Os dados coletados foram transcritos e categorizados recorrendo a análise de conteúdo com a poio do Atlas.ti. Os resultados mostram que o trabalho continua sendo um elemento fundamental na vida das pessoas. Os trabalhadores relataram um significado do trabalho positivo, apontando o trabalho como fonte de felicidade e o bem-estar, e descrevem-no como mandato obrigatório. Para além de fonte de renda, de aprendizagem e interação social, o trabalho contribui para o sustento familiar e a satisfação das necessidades individuais. Também é considerado como compromisso para o desenvolvimento do país, da sociedade. Os trabalhadores mostraram diferenciação nas formas de escolhas de ocupação ou de trabalho, apesar disso, o significado de trabalho não muda.

### **Palavras-chave:**

Significado do Trabalho, Setor Público, Moçambique

## ABSTRACT

The transformations that occur in the world of work and organizations have influenced the relationships that people establish with their work and the meaning they attribute to their work also undergoes changes. The objective of the present study is to understand the meanings of work in public servants of different ages in the district of Montepuez, in Mozambique, and to explore forms of occupational choice and its implications for workers. It is a qualitative, exploratory study materialized through semi-structured interviews applied to 29 workers of different ages and sexes, in different institutions of the public sector in Mozambique, aged between 20 and 60 years, appointed with a diversified workload and school/professional training. The collected data were transcribed and categorized using content analysis with the support of Atlas.ti. The results show that work remains a fundamental element in people's lives. Workers reported a positive meaning of work, pointing to work as a source of happiness and well-being, and describing it as a mandatory mandate. In addition to being a source of income, learning and social interaction, work contributes to family support and the satisfaction of individual needs. It is also considered as a commitment to the development of the country, of society. Workers showed differentiation in the forms of occupation or work choices, despite this, the meaning of work does not change.

**Key-words:** Meaning of Work, Public Sector, Moçambique

**Lista de tabelas**

<b>Tabela 1:</b> Dados sociodemográficos dos participantes	70
<b>Tabela 2:</b> Códigos atribuídos aos trabalhadores	71
<b>Tabela 3:</b> Objetivos específicos, perguntas e finalidade da pergunta	74
<b>Tabela 4:</b> Categorias, subcategorias e indicadores das falas dos trabalhadores	77
<b>Tabela 5:</b> Trabalho como fonte de felicidade e bem-estar individual	80
<b>Tabela 6:</b> Trabalho como o mandato obrigatório, religioso, cultural	81
<b>Tabela 7:</b> O trabalho como o mais importante da vida	82
<b>Tabela 8:</b> A família como a mais importante da vida	83
<b>Tabela 9:</b> A religião como a mais importante da vida	84
<b>Tabela 10:</b> Trabalho como fonte de renda	84
<b>Tabela 11:</b> Trabalho como fonte de formação contínua, aprendizagem, promoções e progressões de carreira	85
<b>Tabela 12:</b> Condições de trabalho	86
<b>Tabela 13:</b> Trabalho é executado com melhores condições	87
<b>Tabela 14:</b> Trabalho contribui para o desenvolvimento da comunidade, país e da sociedade	88
<b>Tabela 15:</b> Trabalho satisfaz as necessidades da instituição	88
<b>Tabela 16:</b> Trabalho como garante do futuro dos filhos e da família	89
<b>Tabela 17:</b> Trabalho/ocupação como propósito da vida	90
<b>Tabela 18:</b> Trabalho fornece status, prestígio social, interação interpessoal	91
<b>Tabela 19:</b> Escolha voluntária da ocupação ou do trabalho	92
<b>Tabela 20:</b> Escolha determinada pela falta de oportunidades	92
<b>Tabela 21:</b> Escolha da ocupação por falta de condições financeiras	93
<b>Tabela 22:</b> Escolha obrigatória da ocupação ou do trabalho	93

**Listra de Figuras**

Figura 1:	24
Figura 1:	37
Figura 1:	39
Figura 1:	74

**Lista de Siglas e Abreviaturas**

**AMISJOB** – Associação de Amigos dos Missionários de São João Baptista

**BM** – Banco Mundial

**CONSILMO** – Confederação Nacional dos Sindicatos Livres de Moçambique

**CRM** – Constituição da República de Moçambique

**CS** – Central Sindicato

**DNPET** - Direção Nacional de Planificação e Estatísticas do Trabalho

**FMI** – Fundo Monetário Internacional

**FRELIMO** – Frente de Libertação de Moçambique

**GDs** – Grupos Dinamizadores

**IBE** – Instituto de Bolsa de Estudos

**INE** – Instituto Nacional de Estatística

**IPS** – Instituto de Psicologia

**MOW** – Meaning of Work International

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho

**OTM** – Organização dos Trabalhadores Moçambicanos

**P** - Participante

**PPGPSI** – Programa de Pós-Graduação em Psicologia

**ProAfri** – Programa de Formação de Professores de Educação Superior de Países Africanos

**RENAMO** - Resistência Nacional Moçambicana

**UFBA** – Universidade Federal da Bahia

**UniRovuma** – Universidade Rovuma

## Sumário

Agradecimentos .....	vi
RESUMO.....	ix
ABSTRACT.....	x
Listra de Figuras .....	xii
Lista de Siglas e Abreviaturas.....	xiii
INTRODUÇÃO .....	16
Objetivo geral.....	20
Objetivos específicos .....	20
1. O TRABALHO EM AFRICANO E EM MOÇAMBIQUE.....	22
1.2.1. Período Pré-colonial.....	26
1.2.2. Período Colonial (1884/5-1974) .....	29
1.2.3. Período Socialista (1975-1987).....	37
1.2.4. Período Neoliberal (1987 aos nossos dias) .....	46
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	54
2.1. Aspectos conceituais do significado do trabalho.....	54
2.2. Significado do Trabalho.....	56
2.3. Modelo sobre significado do trabalho.....	61
2.3.1. Modelo MOW – Meaning of Working International Research Team (1987).....	61
2.4. Dimensões do Significado do Trabalho .....	63
2.4.1. Centralidade do Trabalho .....	63
2.4.2. As normas sociais do trabalho.....	64
2.4.3. Resultados e objetivos valorizados do trabalho .....	65
2.5. Estudos sobre significado do trabalho .....	66
3. MÉTODO .....	69
3.1. Contexto de investigação .....	70
3.2. Participantes.....	70
3.3. Instrumento de coleta de dados.....	73
3.4. Procedimento de coleta de dados.....	76
3.5. Procedimentos de tratamento e análise de dados.....	76
3.6. Importância do trabalho em termos absolutos .....	82

3.7. Importância do trabalho em relação a outras áreas da vida .....	84
3.8. Normas orientadas a direitos.....	86
<p>Concluindo, nas normas orientadas aos direitos ficou a compreensão de que o salário precisa ser tido em consideração por parte dos gestores visto que este dá valor ao trabalhador e suporte à família e filhos dos trabalhadores. Este é um sinal da necessidade de aumento de incentivo e valorização dos trabalhadores que sempre esteve na pauta em dias comemorativos e não só. A falta de ferramentas/materiais de trabalho preocupa igualmente aos trabalhadores que entendem que a falta destas, influi no baixo rendimento por parte dos colaboradores e mais uma vez há necessidades de criar condições que propiciem o trabalho na função pública moçambicana em geral e dos trabalhadores entrevistados em particular. ....</p>	
<p>De salientar que os trabalhadores das idades na faixa entre 20-30 anos e 31-40 anos são os que mais apontaram a falta de condições sendo o que dificulta para melhor rendimento ao passo que os de idade na faixa entre 41-50 anos e 51-60 anos consideram o esforço individual como sendo o mais importante para o bom rendimento dos trabalhadores e não necessariamente a falta de condições de trabalho.....</p>	
3.9. Normas orientadas a deveres .....	88
3.10. Implicações do trabalho .....	90
<p>Como se pode ver nas respostas, os trabalhadores concebem o trabalho como via para dar suporte à sobrevivência dos filhos e de familiares como um todo, isso significa que o fator familiar está sendo o principal elemento que impulsiona aos trabalhadores à procura do trabalho, ou seja, trabalhar significa a garantia das condições de sobrevivência. ....</p>	
3.11. Expectativas do trabalho .....	90
3.12. Implicações de escolha de trabalho .....	93
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	96
REFERÊNCIAS.....	99

## INTRODUÇÃO

O trabalho é uma prática transformadora da realidade que viabiliza a subsistência e a realização do ser humano, possibilitando a percepção de sua vida como um projeto elaborado e conduzido por si mesmo, que produz condições materiais, culturais e institucionais formativas de seu ambiente (Malvezzi, 2014b; Sivieri, 2016). O trabalho para além de possibilitar a subsistência, cria também sentidos existenciais e contribui na estruturação da personalidade e da identidade enriquecendo o sentido do trabalho individual e social (Borges & Tamayo, 2001).

O trabalho estabeleceu-se de maneira tão fundamental nas relações sociais características de cada época, cultura e sociedade que atraiu a atenção dos pensadores ao longo do tempo, conforme assinala Rosso (2005). O trabalho é uma condição fundamental na existência humana, por meio dele, o Homem se relaciona com a natureza, constrói sua realidade, significa-se, insere-se em contextos grupais, atua em papéis e finalmente promove a perenização de sua existência. *“Por viabilizar a relação dos indivíduos com o meio, em um dado contexto, o trabalho expressa-se como incessante fonte de construção de subjetividade, produzindo significado da existência e do sentido de vida”* (Rohm & Lopes, 2015). Por sua centralidade na vida social e individual, o trabalho não pode ser ignorado. Por isso, é necessário conhecer seu significado, a fim de compreender como as pessoas o percebem em nossa sociedade.

A modificação temporal da visão que as pessoas têm sobre o trabalho evidencia uma elaboração ideológica responsável por emergir uma subjetividade organizadora de experiências singulares nos indivíduos por meio do trabalho (Bendassolli, 2009). Com as mudanças, as pessoas sentem-se obrigadas a se adaptarem à nova ordem, acompanhando o ritmo acelerado em que ocorrem, vivenciando, constantemente, novos ambientes que culmina inevitavelmente nas formas de elaborações das significações que as pessoas fazem sobre o seu trabalho (Galindo et al., 2017). Não se discute o significado do trabalho na vida das pessoas sem analisar o significado da vida na sociedade moderna, que tem sofrido alterações devido às novas estruturas de força de trabalho e as novas dinâmicas do capital, implicando mudanças nos valores dos conceitos relacionados ao trabalho (Agibo, 2016; Andifoi, 2010; Kubo & Gouvêa, 2012; Tolfo & Piccinini, 2007).

Portanto, a discussão sobre os significados do trabalho precisa ser contextualizada, entre outros, frente às mudanças que se verificam no cotidiano das pessoas (Antunes, 2003; 2009). Diante disso, Kamdem (1996) traz contribuições que esclarecem sobre o significado e



características do trabalho no ambiente tradicional africano. Na perspectiva africana, o trabalho apresenta dois aspectos estreitamente interligados: o trabalho como continuidade de vida e onde o grupo comunitário aparece em sobreposição ao indivíduo, o que se traduz nas relações de parentesco que criam relações de trabalho específicas (Lopes, 2000). As relações laborais vão se diferenciando dependendo dos contextos mas também dos setores (públicos e privados) que em África apresentam são mais notáveis.

Sendo assim, a Função Pública desempenha um papel fundamental e insubstituível na garantia do bem-estar e no desenvolvimento das sociedades. Longo (2007), acredita que existe um grande potencial de mudança e melhoria para corresponder às exigências crescentes das sociedades modernas. Apesar de existirem modelos diferentes de gestão, na função pública, e de os mesmos variarem de acordo com as especificidades e a cultura de cada país, existem características que são muito comuns à maioria dos países. Moçambique é um país que historicamente vivenciou diferentes transformações socioeconômicas e políticas afetando as formas e relações de trabalho de cada época histórica; e hoje é notável a convivência laboral de pessoas de diferentes idades trabalhando nas mesmas instituições do setor público<sup>1</sup> moçambicano. São pessoas que começaram a trabalhar em épocas históricas diferentes, e têm experiências de trabalho distintas, estabelecendo relações com o trabalho de maneira específicas e ainda tiveram oportunidades de emprego muito diferentes no momento em que começaram trabalhar.

Um balanço sobre a construção da administração pública em Moçambique iniciada em 1975 com o alcance da independência nacional, assim como, a análise às transformações realizadas no período pós-independência consubstanciadas na implementação de reformas do Estado e administrativas, revela-nos uma dupla realidade. Por um lado, que houveram avanços e inovações nas estruturas administrativas instituídas, em alguns casos deixando marcas profundas de implantação de sistemas de organização, processos e práticas de gestão que permitem identificar uma clara tendência de modernização administrativa, se comparados com o período em que o país esteve submetido à colonização portuguesa (Simione, 2015). No

---

<sup>1</sup> Em Moçambique, entende-se por Setor Público no seu “todo”, o conjunto de instituições e agências que, direta ou indiretamente financiadas pelo Estado, têm como objetivo final a provisão de bens e serviços públicos. Assim, o setor público é constituído pelo Governo Central, Ministérios, Governos Provinciais, Direções Provinciais, Administrações de Distritos, Direções Distritais, Postos Administrativos, Autarquias, as Empresas Públicas, os Institutos Públicos e outras Agências do Estado, todos trabalhando para o benefício da sociedade Moçambicana (CIRES, 2001, Mussengue, 2008).

entanto, as mudanças legais, as reestruturações organizacionais e a modernização tecnológica, embora sejam importantes, não são suficientes para mudar, em profundidade, o funcionamento das organizações públicas. A verdadeira mudança consiste em conhecer os trabalhadores e prever as suas condutas, e isso é possível compreendendo as elaborações que as pessoas fazem sobre o seu trabalho que se traduz no que se denomina de significado de trabalho. *“O olhar se volta para as pessoas e é, na maioria das vezes, um olhar de interrogação, dúvida e perplexidade, melhorar a gestão das pessoas é visto em nossos dias como um dos desafios principais da gestão pública e, ao mesmo tempo, como o que enfrenta maiores obstáculos e resistências”* (Longo, 2007, p. 16).

Face essa realidade, Silva (2014), afirma que o significado que o indivíduo atribui ao seu trabalho também pode ter sofrido modificações face às mudanças ocorridas no mundo do trabalho e nas organizações. Não obstante, a prevalência de algumas formas de trabalho europeia impostas pelos portugueses durante a colonização em que os direitos e deveres dos trabalhadores são postos em causa. Andifoi (2010), referindo-se da prevalência dessas formas de trabalho, afirma que atualmente, a administração moçambicana suscita um conjunto muito vasto de medidas, que na sua globalidade constituem verdadeiros desafios, porque as organizações são conservadoras das suas formas de estruturação do trabalho e das relações laborais tradicionais apegando-se ainda na relação vertical. Esta negação às mudanças pode dar algum significado de trabalho peculiar aos trabalhadores.

As organizações não são somente a base de subsistência, mas também são espaços para a realização pessoal na execução das tarefas, no desenvolvimento do processo de identidade e a experiência social que durante o trabalho vão impactando no significado do trabalho. E este processo está sendo valorizado pelas organizações diante das transformações e reestruturações produtivas que acontecem no mundo do trabalho ao longo da história da humanidade. A necessidade de respostas alternativas às transformações sociais, econômicas e culturais desencadeou uma reflexão sobre dimensões que durante muito tempo ficaram esquecidas. Dentre elas estão questões sobre o significado do trabalho (Lourenço, Ferreira & Brito, 2013). Assim, a análise do significado do trabalho é um desafio importante para o atual contexto, tendo em vista as mudanças no mundo e nas relações de trabalho e que, conseqüentemente, atingem as organizações diretamente (Morin, 2001). O caráter dinâmico do significado do trabalho demanda à necessidade de se desenvolver estudos neste campo.

Sabendo-se que o trabalho é uma atividade presente nas diversas culturas, o estudo do motivo por que as pessoas trabalham, como vivenciam e o que o trabalho significa para elas é de suma importância para o entendimento desse importante aspecto da vida das pessoas (Kubo & Gouvêa, 2012). No entanto, a revisão de literatura feita, só foi achado um trabalho que aborda a temática de significado do trabalho no contexto moçambicano, sendo um dos motivos que ditou a realização desta pesquisa.

As mudanças de formas e relações de trabalho a que Moçambique vivenciou ao longo da sua história, justifica a pertinência deste estudo para compreender como os trabalhadores de diferentes idades compartilhando o seu cotidiano laboral compreendem o significado do seu trabalho. A expectativa é que esse conhecimento possa ser uma ferramenta útil para a atuação das áreas de recursos humanos da administração pública em Moçambique e de outro setor, com a finalidade de promover programas de incentivo e motivação, visando a melhoria no desempenho dos trabalhadores, à medida que passa a haver o entendimento de sua forma de pensar e representar o seu trabalho.

Além disso, é importante considerar que o significado do trabalho, como uma temática de estudos sistemáticos na Psicologia Social e do Trabalho, a sua construção começa a se consolidar a partir de meados da década de 1980. Esse tempo é suficiente para firmar uma tradição empírica, porém é mais suficiente para expor divergências, questionamento e dúvidas, daí que persiste a necessidade de explorar mais o significado do trabalho através de estudos.

É importante compreender o significado que as pessoas têm sobre o seu trabalho pois, permite entender como a qualificação dos trabalhadores em todos os níveis, os recursos, as políticas de remunerações, as carreiras, a informação, a formação e treinamento, as recompensas e incentivos, a relação laboral e a avaliação das potencialidades pessoais. A gestão dos direitos e deveres dos trabalhadores são determinantes e influenciam no comportamento do trabalhador e na sua percepção do seu trabalho (Galindo, et al., 2017; Kovács, 2002).

Portanto, pressupõe-se ser necessária a compreensão deste fenômeno, visando à melhoria das relações laborais, condições sociais, contextuais, motivacionais, familiares e o conhecimento do trabalhador. Julga-se que a reflexão sobre a temática: significado do trabalho em Moçambique seja de extrema relevância, o que pode permitir a compreensão da importância do trabalho por parte daqueles que o executam (i.e. trabalhador) buscando igualmente entender como o trabalhador se identifica, dá valor e compreende o seu trabalho,

as implicações que o trabalho traz para a vida do trabalhador e que expectativas têm sobre o seu trabalho.

A escolha do campo de pesquisa e dos participantes deu-se a partir das nossas reflexões sobre a pertinência da temática, do significado do trabalho, visando contribuir para a compreensão desta temática no contexto moçambicano. Optou-se por fazer o estudo com os trabalhadores dos setores públicos no Distrito de Montepuez, Província de Cabo Delgado porque Moçambique, por ser este setor que emprega a maior parcela de trabalhadores na região e porque ainda trabalhar significa ter emprego neste setor. Some-se isso, o acesso mais fácil às informações uma vez que o pesquisador do presente trabalho é trabalhador deste distrito.

A partir da situação, levantou-se a seguinte questão: *Será que o significado que trabalhadores dão ao seu trabalho muda de acordo com idades no distrito de Montepuez, em Moçambique?*

### **Objetivo geral**

*Compreender significados do trabalho em servidores públicos de diferentes idades no distrito de Montepuez, em Moçambique e explorar formas de escolha ocupacional e suas implicações nos trabalhadores.*

### **Objetivos específicos**

O objetivo foi operacionalizado com os seguintes objetivos específicos:

*Caracterizar a centralidade do trabalho de servidores públicos do distrito de Montepuez, em Moçambique.*

*Descrever os direitos e deveres do trabalho na vida de servidores públicos, do distrito de Montepuez, em Moçambique.*

*Avaliar as implicações do trabalho na percepção dos servidores públicos, do distrito de Montepuez, em Moçambique.*

Esta pesquisa está estruturada em quatro partes, além da introdução. A primeira parte é a apresentação contextual do trabalho em Moçambique. Aqui caracteriza-se a história do trabalho e são caracterizadas as formas de trabalho implementadas em diferentes ideologias governativas a que o país atravessou. Para fins de melhor organização das ideias, esta parte encontra-se subdividida em períodos: colonial, socialista e neoliberal. A seguir, na segunda parte faz-se descrição do referencial teórico fazendo menção os aspetos relacionados com o trabalho, de modo geral, e o significado do trabalho, de maneira específica. Aqui são apresentados de forma sintética os aspetos mais importantes sobre o significado do trabalho e

o modelo teórico do significado do trabalho e os estudos feitos na temática significado do trabalho. A terceira parte, aborda o método, o tipo de pesquisa, os participantes, instrumento, procedimentos de coleta de dados e procedimentos de análise de dados utilizados nesta pesquisa. E finalmente a quarta e última parte, se faz a apresentação, análise e interpretação dos dados coletados no campo; aqui também será feita a confrontação entre os contextos teóricos e empíricos da temática.

## **1. O TRABALHO EM AFRICANO E EM MOÇAMBIQUE**

Nesta secção, apresenta-se a breve contextualização histórica do trabalho em África e em Moçambique. O objetivo é de perceber quais foram as mudanças das relações de trabalho ocorridas ao longo da evolução da humanidade no continente africano em geral em Moçambique particularmente.

### **1.1. O trabalho em África**

Diante disso, Kamdem (1996) traz contribuições que esclarecem sobre o significado e características do trabalho no ambiente tradicional africano. Assim, o trabalho deve estar em sintonia com dois aspectos estreitamente interligados em que se mesclam, o trabalho como continuidade de vida e onde o grupo comunitário aparece em sobreposição ao indivíduo, o que se traduz nas relações de parentesco que criam relações de trabalho específicas (Lopes, 2000).

Kandem (1996), Leite (1996), Rita-Ferreira (1963), Geffray (1978), Junod (1996), Lopes (2000), corroboram a ideia de que o trabalho é a continuidade de vida em ambiente de trabalho africano, destacam alguns dos pressupostos valorativos que ainda hoje modelam a lógica africana, sendo: a) o trabalho está ligado com a permanência da vida na tradição religiosa e no culto aos antepassados; b) o trabalho significa a proteção e prolongamento da vida: finalidade da existência humana; c) a morte não é um fim, mas transição do mundo visível ao mundo invisível; d) o homem quando morre retorna à eterna fonte de existência permanente; e) o trabalho é a vida, estando em harmonia e coesão e não em oposição, por isso a pertinência do conceito de tempo circular ou indiferenciado; f) o trabalho é sobretudo uma atividade de distração e lazer; g) existe uma percepção negativa do trabalho industrial pelos africanos; h) o trabalho industrial remunerador em paralelo com a sua organização e condições de execução foi durante décadas fonte de um ambiente empobrecido e traumatizante no que diz respeito às relações interpessoais; i) a ocorrência periódica de diferentes rituais de socialização mostram a dimensão afetiva e relacional da vida do homem africano; existe um sentimento de que “o trabalho do branco não termina nunca” (Kandem, 1996; Lopes, 2000).

O trabalhador africano está permanentemente imerso em duas realidades que se tangenciam e se chocam cotidianamente. Por um lado, é a sua condição de assalariado em uma organização industrial, cujo funcionamento é regido por um certo número de princípios dos quais se deve obedecer sem restrições: pontualidade e assiduidade no trabalho, presença permanente no posto de trabalho, programação de atividades. De outro lado, há o status de

indivíduo saído de uma cultura original, a qual permanece profundamente ligado, e na qual o tempo não é percebido como um elemento de avaliação e de medida do trabalho (Kamdem, 1996; Francisco, 2002).

Como afirma Francisco (2002), uma das realidades mais contundentes em muitas organizações africanas é a permanência do fenômeno etnotribal e suas múltiplas consequências no meio profissional. As relações de parentesco funcionam como relações de produção nas sociedades tradicionais e asseguram uma regulação da produção e do conjunto das atividades sociais. As solidariedades étnicas com base na família alargada produzem especificidades nas formas de gestão, são coerções sociais poderosas mais do que trunfos. Em toda a África, a solidariedade familiar é um valor que não se discute. Não ser solidário é excluir-se. A empresa que prospera é percebida pelos membros da família próxima e distante como uma garantia de segurança coletiva que deve ser preservada.

Do ponto de vista psicológico, o fenômeno traduz-se por uma preferência excessiva e, por vezes, exclusiva dada a pessoas do mesmo grupo étnico. Nos grupos étnicos existe o dever de proteção e solidariedade de uns em relação aos outros.

Ainda o mesmo autor, consideram que na sociedade africana, a dimensão contratual das relações do trabalho é, com frequência, menos valorizada em relação à dimensão familiar e tribal, que constitui, por vezes, o essencial da cultura da empresa.

Para o homem africano tradicional, o trabalho é a vida. Isso não quer dizer que precisa passar toda a sua vida trabalhando para viver, mas que o trabalho e a vida estão estreitamente ligados. A organização de um não deveria influenciar negativamente o funcionamento do outro já que os dois se encontram em situação de harmonia e de coesão e, não, de oposição e de ruptura como é o caso das sociedades industrializadas. Para além disso, o trabalho em África é percebido, como uma atividade de produção, mas também e, sobretudo, como uma atividade de distração e lazer. O homem que trabalha é o mesmo que conversa, canta e dança. Estas são atividades que permitem ao homem africano viver sua situação de trabalho em harmonia total com sua vida social de entretenimentos, conversas, festas e lazer. É então, inconcebível que se possa exercer uma tarefa sem diálogo com o colega (Francisco, 2002).

Outro aspecto a ter em conta sobre o trabalho africano é o fato do tempo constituir um dos aspectos importantes da ruptura entre o trabalho industrial e os homens. Muitos não percebem o valor econômico e a necessidade de transformar o tempo em um instrumento de gestão. (Kamdem, 1996; Francisco, 2002).

As gerações anteriores de africanos tinham uma mentalidade altamente criativa. Por exemplo, os curandeiros das tribos que misturam ervas e raízes para seus pacientes e observavam pacientemente suas reações e seus progressos têm um espírito mais refinado do que o doutor que se satisfaz com a prescrição de fórmulas inventadas a 10 mil quilômetros de lá por seus homólogos europeus. O ferreiro do campo, que fabrica ferraduras, facas e facões, é mais criativo do que o engenheiro africano treinado em Londres ou Moscou, que simplesmente repete teorias triviais que não têm a menor relevância para sua sociedade (Chavunduka, 1995).

Quando ocorreu o primeiro contato entre os europeus e a África subsaariana, as populações nativas obtinham sua subsistência da caça e coleta existindo formas de agricultura arcaicas. Em certos reinos da África central, ocidental e austral, como o reino do Congo, império de Monomotapa (Zimbabwe), império de Gaza (na província de Gaza-Moçambique) e império *Zulu* de Chaca (África do Sul), entre outros, já dominavam e tinham conhecimento de formas políticas de Estado organizado nos moldes tradicionais e um sistema de tributação bastante desenvolvido.

## **1.2. O trabalho em Moçambique**

Este capítulo é dividido em tópicos que fazem referência a períodos históricos de Moçambique, suas características socioeconômicas principais e uma reflexão sobre como em cada época se organizaram as relações do trabalho. A descrição desses períodos históricos ajuda a entender as transformações que o trabalho sofreu ao longo do tempo no país contribuindo para a compreensão da realidade atual. No tópico inicial é caracterizado o trabalho pré-colonial, por diante é feita a caracterização do trabalho no período colonial em Moçambique. Em seguida, é descrito o chamado período socialista que se segue logo à independência e, por último, faz-se a caracterização do trabalho no período neoliberal apresentando as transformações mais recentes do trabalho.

Em um período de pouco mais de meio século, Moçambique conheceu diferentes formas de organização política. Caracterizou-se, numa primeira fase, por uma vivência baseada nos princípios por caça e recoleção e seguida da agricultura e extração de recursos, em seguida é descrita por ter estado sob os auspícios de um Estado colonial, baseado em uma economia de exploração; ao que lhe seguiu outro, de natureza socialista e princípios centralizadores. Desde 1990, até o presente momento, o país encontra-se num processo de efetivação de um Estado de natureza capitalista e princípios liberais-democráticos (Mindoso,



2017). Cada um desses períodos teve momentos conturbados e desafiadores, assim como em outros países africanos. Contudo, a história de Moçambique é marcada por peculiaridades que a diferencia de outros países da África Subsaariana (Jakobsen & Carvalho, 2008). Dada a diferença nas concepções e orientações sociopolíticas e econômicas desses modelos de Estado, conseqüentemente a dinâmica do funcionamento da administração pública tem refletido na prática e muitas vezes de forma paradoxal as influências e padrões desses diversos modelos instituídos.

Moçambique é um dos países do continente africano que se localiza na costa oriental, fazendo parte dos países da África austral apresentando os seguintes limites: a norte, a Tanzânia; a noroeste, o Malawi e a Zâmbia; a oeste, o Zimbabwe, a África do Sul e o Reino Eswatini; a sul, a África do Sul; e a leste, a secção do Oceano Índico designada por Canal de Moçambique (Agibo, 2016; Maloa, 2014).



Figura 1: Localização de Moçambique e seus limites geopolítico

O país tornou-se independente em 1975, adotando o nome da República Popular de Moçambique. Com a aprovação e entrada em vigor da Constituição da República de 1990, passou a se caracterizar como um Estado Democrático de Direito, o que culminou com a realização das primeiras eleições multipartidárias em 1994. Atualmente a República de Moçambique se caracteriza por ser um estado independente, soberano, democrático e de justiça social (CRM, 1990, OIT, 2012).

Segundo os dados do Censo Geral da População realizado em 2017, Moçambique possui 27.909.798 habitantes, sendo considerado uma sociedade majoritariamente jovem,

50.1% de seus habitantes têm entre 15 a 64 anos de idade, enquanto de 46.6% corresponde a parcela com idade entre 0 a 14 anos. Já o restante 3.3% corresponde a população de 65 anos em diante. Ademais, o censo aferiu que, em 2017, a força laboral no país era de 57.6%. Apesar do tamanho da população aumentar, o número da massa laboral registrou um decréscimo, quando comparado com os dados do censo de 2007, que era de 69.2%; Ao mesmo tempo, identifica-se em que aumentou a taxa de dependência<sup>2</sup> de 94.8% em 2007 para 99.5% em 2017. Esses resultados podem ser explicados devido à crise econômica provocada pelas dívidas ocultas<sup>3</sup> que mergulharam o país em profundas dificuldades econômicas, retraindo os investidores e o financiamento externo (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2018).

A organização do trabalho em Moçambique também está implicada nas mudanças socioeconômicas que acompanham a história do país desde o período colonial até aos nossos dias. Moçambique herdou uma estrutura econômica colonial que se caracterizava por estratificação social na base de privilégio para os colonos e desprezo aos nativos. Portanto, as formas de organização do trabalho atuais ainda expressam alguns desses elementos, como pode-se perceber, por exemplo, nas controversas assimetrias entre as diversas regiões do país ou ainda nas diferenças entre o campo e a cidade que desde o período colonial foram sendo inculcadas às populações. A falta de uma justiça social, os problemas relacionados à integração econômica e à diferença nos níveis de formação da população, por exemplo, alguns dos elementos mais expressivos dessas assimetrias.

### **1.2.1. Período Pré-colonial**

Neste período descreve os tempos anteriores à efectiva ocupação militar e administrativa pelas potências europeias. Antes do povoamento bantu em Moçambique, extensas áreas do território eram ocupadas por comunidades de caçadores-recolectores. Os

---

<sup>2</sup> A taxa de dependência é a razão entre o segmento etário da população definido como economicamente dependente (os menores de 15 anos de idade e os de 60 e mais anos de idade) e o segmento etário potencialmente produtivo (entre 15 e 59 anos de idade), na população residente em determinado espaço geográfico, no ano considerado (Arnaldo & Hansine, 2014).

<sup>3</sup> O governo de Moçambique durante o período de 2009-2014, contraiu dívidas denominadas de dívidas “ocultas” e/ou inconstitucionais sem prévia aprovação do Parlamento. A descoberta destas dívidas não só aumentou significativamente o *stock* de dívida pública do país, mas também levou os doadores e parceiros internacionais a cancelarem o seu apoio financeiro ao país (Chichava, 2018).

vestígios arqueológicos respeitantes a este longo período histórico encontram-se patentes em inúmeras pinturas rupestres e artefactos de pedra lascada.

Em Moçambique, os sítios até ao presente estudados sugerem que os primitivos cultivadores proto-bantos preferiam as planícies costeiras ou os vales dos rios nas proximidades da foz, em zonas dispostas de elevada pluviosidade, vegetação abundante e solos húmidos, profundos, alcalinos e aluvionares. Os cereais básicos limitavam-se aos sorgos e às mexoeiras (Rita-Ferreira, 1982; Serra, 2000).

Trata-se do surgimento em Moçambique de sociedades baseadas numa economia em que a agricultura e a pastorícia funcionam na economia familiar, juntando-se a já estabelecida caça e pesca. A combinação destes componentes, divergente consoante as variações ambientais, exigiu uma maior sedentarização populacional, mas, ao mesmo tempo, permitiu a expansão demográfica (Serra, 2000).

A divisão técnica e social do trabalho fazia-se na base de género e da idade, Serra (2000). Neste sistema económico, as mulheres tinham que desenvolver enormes esforços no cultivo de distantes machambas e na colecta e transporte de lenha e água a partir de locais cada vez mais longínquos. Por seu lado, os homens são ocupados nas pedreiras e na construção, dedicar-se-iam à caça e à pastorícia no intervalo das mobilizações militares (Rita-Ferreira, 1982). Como produtoras as mulheres detinham uma certa autoridade e controlo sobre os celeiros, mas estavam geralmente excluídas da posse de bens mais valiosos e duradouros, como o gado.

Conforme Serra (2000), a prática sustentada de agricultura requeria relações de produção e políticas organizadas com uma certa sistematização e permanência. As unidades de produção constituíam-se em torno de um grupo de parentes consanguíneos, definidos por via paterna a sula do Zambeze e por via materna a norte.

A caça e a pesca, práticas individualmente ou em grupo, não configuravam relações de produção tão duráveis como na agricultura. Os grupos desfaziam-se no fim de cada caçada ou de cada campanha de pesca e o produto era dividido pelos participantes.

As formas meridionais da Idade Antiga do Ferro sejam oriundas da África Oriental e não Central, fez movimentarem-se os grupos migratórios ao longo do litoral, com exploração intensiva dos recursos marinhos.

Entre o Save e o Zambeze mostra a presença de alca-ravises prova a prática da metalurgia e, por comparação com os resultados obtidos no planalto ocidental, podemos aceitar como certa uma economia agro-pecuária, com gado bovino, ovino e caprino e com mapira e mexoeira, pelo menos (Rita-Ferreira, 1982).

Em todos os locais povoados por Bantos onde se obtiveram sequências arqueológicas, surgiram, cerca do ano 1000, pronunciadas modificações na olaria, abrangendo o formato, a decoração e a fabricação. Intensificou-se, simultaneamente, a extracção mineral e a confecção de instrumentos e ornamentos de ferro, cobre, estanho e ouro. Aumentou, igualmente, de feição espectacular, a riqueza em armentio (Rita-Ferreira, 1982).

Os estratos arqueológicos onde foram encontrados pesos de tear provam que o cultivo e a tecelagem de algodão devem ter sido introduzidos cerca de 1200 no vale do Zambeze, além Zumbo.

É enigmático o facto do Grande Zimbábue não haver sido implantado numa zona aurífera. Daí alguns investigadores sugerirem que teve diferente base económica o poder que permitiu aos respectivos dirigentes fundar uma unidade política de tipo estadual e controlar a exportação do ouro produzido algures. É, hoje, óbvio que aquele centro se encontrava estreitamente associado a um sistema algo complexo de ligações mercantis (Rita-Ferreira, 1982).

O certo é que esses dirigentes da população «Gumanye» decidiram, a partir de c. 1100 d.C, empregar a sua riqueza na construção de melhores moradias, cercadas por mais altas e mais vastas muralhas. Possuíam, decerto, suficientes forças armadas, permanentemente operacionais, para obrigar as caravanas a transitar pela capital para efeitos de pagamento dos tributos exigidos. Esses guerreiros eram, naturalmente, gratificados com gado bovino que utilizavam na compensação nupcial exigida pela família das noivas. Também receberiam prémios em missangas e tecidos importados.

A verdade é que quando no Sec. XII os Chonas-Carangas iniciaram a mineração dos filões auríferos, após alguns séculos de colecta de pe-pitas e partículas aluvionares, o seu primitivismo tecnológico tornava extremamente penosa a escavação das galerias inclinadas ao longo dos filões, o desmonte das rochas a ferro e fogo, a elevação das cargas à superfície, a trituração e lavagem das pedras, o transporte até à mais próxima feira, etc (Rita-Ferreira, 1982).

A caça a elefantes, hipopótamos e rinocerontes, embora envolvesse igualmente imensos riscos e esforços, tinha, pelo menos, o atractivo imediato de proporcionar carne com fartura.

As escavações arqueológicas realizadas por R. W. Dickinson em Sofala e na foz do Save proporcionaram interessantes achados (19). Alguma daria revelou afinidades com as tradições da área do Grande Zimbábue. Os habitantes usavam instrumentos de ferro e ornamentos de bronze. Fabricavam tecidos de algodão. Possuíam gado bovino e utilizavam peixes e mariscos na alimentação. Entre os objectos encontrados anterior e ocasionalmente nas proximidades de Sofala figura um estranho elmo de bronze (20) e uma trombeta de marfim.

### **1.2.2. Período Colonial (1884/5-1974)**

Embora a presença portuguesa remonte a 1498, quando da passagem de Vasco da Gama pelo território, a caminho das Índias; só depois da Conferência de Berlim<sup>4</sup>, realizada em 1884/5, é que Portugal se lançou na ocupação efetiva de Moçambique e dos demais territórios que reivindicava na África. Isso teve como consequência imediata a deflagração de uma guerra de ocupação contra reinos e impérios nativos que estavam aí instalados.

O processo de implantação colonial levou aproximadamente três décadas (1886 - 1918) e, durante esse período, houve muita resistência nas diversas partes da unidade territorial, mas, a conquista militar permitiu que o aparato colonial fosse estabelecido. Ou seja, após a Conferência de Berlim processou-se a ocupação militar, administrativa e econômica de Moçambique por Portugal, o que trouxe alterações na estrutura social e econômica da colônia, desenvolvendo-se uma práxis que procurava ser coerente com os interesses políticos e econômicos do sistema que o fundamentava (Nyakada, 2008). Desta forma, só em 1930 é que, de fato, Portugal passou a ter o controle efetivo do território de Moçambique (Martinez, 2008; Mindoso, 2017). Aliada a esta ocupação se fazia imperiosa a demonstração de que o país colonizador era capaz de assegurar o desenvolvimento cultural e econômico das colônias, o que só seria possível com a utilização do trabalho dos indígenas e

---

<sup>4</sup> No começo do século XIX, entre 1884 e 1885, teve lugar a Conferência de Berlim (Alemanha) aonde se reuniram várias potências europeias para se tomar à decisão sobre a partilha de África. Como resultado desse evento, coube a Portugal as terras que constituem o Estado moçambicano, dentre outras ao nível do continente africano (UEM, 1988; Nyakada, 2008).

A conferência definiu a obrigatoriedade dos países que reivindicavam direitos históricos sobre determinados territórios africanos, devessem ocupa-los de fato, estabelecendo um estado que fizesse a gestão dos territórios de uma forma efetiva (Maloa, 2016; Mindoso, 2017).

com a sua integração à sociedade, pelo menos nos moldes em que esta era idealizada e reconhecida pelos colonizadores (Martinez, 2008).

A partir de finais do século XIX, a intensificação da penetração colonial pela África Austral em que Moçambique faz parte da região, traduziu-se na implementação de um conjunto de grandes projetos extrativos, ferro-portuários, rodoviários, de plantação, assim como de construção de residências e instalações administrativas (Feijó, 2017).

A densidade populacional da África Austral em geral e de Moçambique em particular era comparativamente menor a das áreas europeias e a mão-de-obra insuficiente para a implementação de grandes projetos, num contexto de reduzida mecanização. A escassez de trabalhadores disponíveis constituiu, para as autoridades coloniais, uma forte preocupação. Neste cenário, o processo de integração das populações no mercado capitalista foi realizado de forma coerciva – nomeadamente através do trabalho forçado ou de culturas obrigatórias e da introdução do imposto da palhota – complementada com a dinamização do pequeno comércio rural.

A integração das populações numa economia de mercado processou-se, também, através da introdução de culturas obrigatórias, particularmente do algodão, essencialmente com o objetivo de expandir as áreas de cultivo (em função de interesses metropolitanos), de efetivar a respectiva produção e de alargar o número de horas dedicadas pelos camponeses a agricultura (Isaacman, 1991).

Em finais da década de 1930, a produção tinha de ser racionalizada e o processo de trabalho camponês controlado com maior eficácia, o que significava definir com precisão a composição e a organização da força de trabalho, reestruturar o dia e o espaço de trabalho do camponês, assim como impor as suas obrigações laborais (Isaacman, 1991).

Incapazes de competir com os grandes capitalistas das colônias vizinhas – particularmente do capital mineiro sul-africano ou de plantação zimbabwiano – as companhias coloniais em Moçambique viam-se obrigadas a pagar salários comparativamente inferiores. Neste contexto, a materialização dos planos económicos coloniais sem aumento dos custos salariais exigia um maior rigor no sistema laboral, pelo que as autoridades coloniais se viram obrigadas a utilização de métodos compulsivos de recrutamento, através

da instituição do regime jurídico do indígena e da implementação de um regime de trabalho obrigatório, vulgarmente designado de *chibalo*<sup>5</sup>.

A partir da década de 1940, a efetivação da administração colonial e acompanhada por uma maior capacidade de controlo burocrático. Auxiliados por uma hierarquia de chefes de povoação, sipaios<sup>6</sup> e capatazes, os funcionários administrativos portugueses desencadeiam um conjunto de censos populacionais, procurando inventariar a força de trabalho, os níveis de produção e hábitos alimentares e, com menor frequência, realizam-se análises antropométricas das populações locais. Criam-se cadernetas de trabalho e a obrigatoriedade de uso do passe e inventariam-se as populações aptas, empregues e disponíveis para contratação, em função das necessidades das companhias. Entra-se no campo da gestão da tarefa e dos corpos para trabalho braçal (Serra, 1995, Feijó, 2017).

A partir desse ponto, o regime colonial implementou uma política de mudanças no funcionamento do sistema de dominação, aproveitando os líderes tradicionais que passaram a atuar com os administradores, chefes de posto, ou sipaios. Essa nova ordem serviu para consolidar o poder político e administrativo, tornando-se auxiliares administrativos com elementos nativos e, passando, desta forma, a fazer parte da administração colonial (Hedges, 1997; Nyakada, 2008). Não obstante, as relações sociais feudais e capitalistas que assim se estabeleceram passaram a dominar as vidas de mais de 80% da população predominantemente rurais; Paralelamente se acentuaram as divisões étnicas, instalando os chefes tradicionais como agentes do governo colonial com poder sobre a vida das pessoas (Newitt, 1997; Nyakada, 2008).

Essas chefias tradicionais passaram a ser conhecidas como *régulos*<sup>7</sup>, um título administrativo-colonial que se consolidou no mundo rural e urbano tanto de forma real quanto de forma simbólica (Baptista-Lundin, 2002). Os *régulos* foram colaboradores do poder colonial empreendendo ações que os tornavam pilares dos interesses coloniais. Essa nova forma de organização colonial ficou conhecida por regulado, passando os *régulos* passaram a se constituírem como o principal elo de ligação entre a administração colonial e as comunidades.

---

<sup>5</sup> Significa trabalho forçado em uma das línguas locais faladas em Moçambique. Seddon (2002), 'o termo *chibalo* ou *xibalo* foi usado comumente na África central e do sul a partir do final do século XIX para descrever uma variedade de formas opressivas de trabalho introduzidas pelos europeus.

<sup>6</sup> Policiais africanos ao serviço da administração colonial (Nyakada, 2008).

<sup>7</sup> Chefes tradicionais responsáveis por um território habitado por um ou vários grupos étnicos com vínculos ou traços familiares com mesmo ancestral, pequenos reis (Nyakada, 2008).

O sistema colonial, aos poucos sofisticava as suas malhas administrativas criando tribunais privativos dos indígenas, cujo juízes eram administradores. Assim, a base do sistema colonial foi a recuperação e promoção progressiva dos *régulos* que majoritariamente passaram a ser auxiliares diretos da autoridade administrativa. Os *régulos* usaram a estrutura tradicional, ideológica e sócio-cultural para garantir a tranquilidade da população rural e salvaguardar os interesses da metrópole (Hedges, 1999).

O Estado colonial passou a dirigir toda a política laboral, especialmente através da Direção dos Serviços e Negócios Indígenas, de que os administradores eram representantes ao nível das circunscrições (unidades administrativas concebidas para indígenas). A função do Estado colonial como servidor das necessidades laborais da metrópole passou a ser atividade exclusiva do Estado. Por isso, em 1933 foi aprovada pelo decreto-lei nº 23225 de 15 de Novembro a Reforma Administrativa Ultramarina e Lisboa passou a exercer um mandato efetivo sobre a administração local, ampliando mais o seu poderio sobre as comunidades locais (Nyakada, 2008).

Apesar do poderio que exercia, Portugal apresentava dificuldades de controlo soberano do território e para evitar a situação de fragilidade em que se encontrava em relação aos outros países colonizadores. É por isso que decide conceder grandes parcelas do território moçambicano às companhias privadas conhecidas por Companhias majestáticas, cujos capitais eram majoritariamente ingleses, que passaram a explorar partes da Colônia. As companhias majestáticas, surgem basicamente do projeto que Portugal apresentou na Conferência de Berlim, assim chamadas porque tinham direitos quase soberanos sobre essas parcelas de território e seus habitantes sendo elas: a Companhia do Niassa e a Companhia de Moçambique (UEM,1982; Langa, 2012).

A entrega da soberania e de poderes às companhias majestáticas, foi a solução encontrada por Portugal com vista a suprir as insuficiências financeiras de que padecia. Este acontecimento facilitaria a ocupação militar e política que a metrópole teria de realizar e permitiria a instalação do aparelho administrativo tendo em vista a ocupação efetiva das fronteiras coloniais estabelecidas na Conferência de Berlim. O Governo português exigiu o direito de receber 10% dos dividendos distribuídos e 7,5% dos lucros líquidos totais e a garantia de recuperação do território pelo estado (Langa, 2012).

Com a concessão das companhias, conforme Martinez (2008), Moçambique estava preparado para o funcionamento pleno do governo colonial, pois Ennes tinha organizado



tudo, desde a Justiça à administração. Entretanto, faltava algo para que o projeto desse certo, para que o objetivo fosse alcançado que era o trabalho dos indígenas. Para isso, Ennes sugeriu o emprego dos africanos e condenou a liberalidade com que estes eram protegidos pelo liberalismo que teria instituído, pois, a liberdade que os portugueses tinham de que não podiam trabalhar, criou uma verdadeira declaração de direitos dos negros, que lhes dizia que ninguém tem obrigação de trabalhar. Segundo Ennes, os princípios liberais não poderiam ser aplicados em Moçambique, onde viviam os “pretos”, que não podiam ser igualados, em direitos, aos ocidentais. No Relatório de 1893, Ennes já fazia referência à questão civilizacional, ou seja; o trabalho como meio de civilizar a quem só através dele pode entrar no grêmio da civilização e a ideia de que a África somente se desenvolveria com a utilização dos braços africanos.

A partir da década de 1960, a contestação interna e externa e as dinâmicas do próprio capital provocaram transformações reais ao nível das relações sociais e de produção. Em 1961, foi revogado o Regime Jurídico do Indigenato e acabaram as culturas obrigatórias.

Paralelamente, o processo de industrialização – que respondia a um pequeno mercado provocado pela imigração de colonos – o crescimento econômico e a conseqüente exigência de trabalhadores mais qualificados impulsionaram o desmantelamento de um sistema socioeconômico assente no trabalho obrigatório, não qualificado e barato (que já não servia os interesses capitalistas coloniais). Promove-se a formação das populações locais, com ênfase no ensino técnico e comercial. Por pressões do próprio mercado, o capital foi obrigado a modernizar-se.

Este contexto socioeconômico foi produtor de específicas formas de representar o trabalho, podendo-se destacar um conjunto de três características dominantes: a vulgarização da ideia de preguiça africana; a associação do trabalho a civilização; e o caráter racionalizador do processo produtivo.

No continente africano assistiu-se a um fenômeno em que as condições oferecidas aos trabalhadores competiam com os *modus vivendi* rurais, o pequeno produtor rural tinha a sua disposição terras de sobra para prover o sustento da sua família e ainda um excedente, beneficiando da providencia do seu grupo doméstico, pelo que não dispunha de fortes motivos para, espontaneamente, vender a sua força de trabalho.

Inclusivamente, os riscos inerentes ao trabalho nas grandes unidades produtivas ou o receio de doença e de morte nas zonas urbanas não incentivavam ao assalariamento,

sobretudo quando as condições contratuais oferecidas não conseguiam competir com as oferecidas nas colônias vizinhas (Darch, 1981).

Ainda a partir da década de 1960, face ao grande descontentamento local, ao aumento das críticas internacionais e ao surgimento de movimentos nacionalistas, assiste-se a uma reciclagem dos discursos. Começam a surgir vozes governamentais que apelavam para a mecanização dos processos de produção, para o abandono da prática de emprego de mão-de-obra excedentária (para cobrir o absentismo e assegurar a permanência de um grande número de trabalhadores), tendo-se exercido pressões sobre a administração das plantações para melhoria da alimentação, alojamento dos trabalhadores migrantes, assistência sanitária e condições salariais.

O outro aspeto tem a ver com a associação do trabalho à ideia de civilização que no pensamento etnocêntrico e racista da época, a preguiça africana seria corrigida pela ação colonial portuguesa que, moldada por uma conduta paternalista e cristã, conduziria a assimilação das populações locais a uma cultura de trabalho europeia (Rosas, 2001). Portanto, os próprios missionários católicos e protestantes procuravam inculcar a ética do trabalho entre os recém-convertidos reiterando, por exemplo, a mensagem de necessidade de produção de algodão dos seus pulpitos (Issacman, 1991). O trabalho era visto como algo “*correcional*”, particularmente aplicável a quem promovesse a indisciplina, andasse alcoolizado, desobedecesse a ordens do patrão, não trabalhasse arduamente ou abandonasse o trabalho sem autorização. Através da educação e da formação profissional pretendia-se fomentar nas populações locais o gosto pelos trabalhos manuais e agrícolas, de forma a evitar a ociosidade e a vadiagem.

Nyakada (2008), afirma que, durante a vigência do regime colonial português, vigorava no país um sistema estatal, cujas características principais salientavam-se pela particularidade de ser fortemente centralizador e autoritário. Sua base se assentava sobre pressupostos típicos de regimes coloniais que consubstanciam a dominação política, a exploração econômica e o controle administrativo. Todas essas características refletiam-se na forma de prestação de serviços públicos aos cidadãos. Os procedimentos administrativos tinham a particularidade de apresentar um tratamento desigual aos que dele precisavam privilegiando os colonizadores. Essa desigualdade chega aos dias atuais se manifestando na “falta de experiência com a democracia e a administração pública decorrente de muitos anos de exclusão política e social à que foi submetida a população africana durante a longa noite

colonial” (Buendia, 1995, p. 205). Nesse sentido, a empresa colonial, apresentava-se como uma máquina de exploração da maioria pela minoria constituída pelos colonizadores.

No decurso do período colonial, Portugal foi experimentando crescentes dificuldades em manter um aparato político e administrativo para garantir o controle direto sobre toda unidade territorial moçambicana; Logo, ficou patente que ele não tinha capacidade de administrar integralmente o território e se estabelecer em todo o país, o que levou Moçambique a sofrer os tormentos ocasionados por uma série de graves conflitos de jurisdições. Só mais tarde, em 1942, é que, António Ennes<sup>8</sup> planeou a administração colonial dividindo Moçambique em distritos, circunscrições e postos (Nyakada, 2008).

No período colonial, para além dos aspectos acima descritos, verificou-se igualmente o uso de máquinas industriais obsoletas importadas de segunda mão a partir da Europa, donde os produtos depois de uma transformação primária eram exportados. E a economia se focava em uma sociedade de estratificação social e racial, no qual os negros não tinham liberdade e valorização, considerando-se como a camada mais baixa que devia trabalhar para servir ao sistema colonial.

Para além dos considerados civilizados (colonos), o estado colonial criou um grupo de nativos que pertenciam a uma classe social mais privilegiada denominados de assimilados. Estes tinham um laço de poder forte com as formas de poder tradicionais e constituíam uma pequena burguesia africana dentro da população moçambicana. Os assimilados exerciam uma influência desproporcionada em relação ao número total da população. Para se chegar a um estatuto de assimilado, tinha que se jurar normas legais como a lealdade ao estado colonial, falar apenas português nas suas casas, adotar hábitos europeus e abandonar crenças indígenas e obter um atestado de um funcionário português garantindo a sua probidade.

Tendo este estatuto, os assimilados tinham diversos benefícios em detrimento dos indígenas “normais”, como a isenção de trabalhos forçados, o acesso facilitado à residência

---

<sup>8</sup> António Ennes (1848-1901) foi um administrador colonial português, sendo Comissário Régio do território de Moçambique e Ministro da Marinha e do Ultramar no último decênio de XIX. Era membro do Partido Histórico e escreveu diversos artigos para jornais de circulação da época. Em sua administração como Comissário Régio de Moçambique ocorreu uma das maiores revoltas contra o domínio português no ultramar: a Guerra contra o Reino de Gaza. Como Comissário buscou um rápido desenvolvimento da colônia e uma maior integração dos territórios a administração portuguesa Sampaio (2015).

urbana, à educação e ao emprego, e um pequeno conjunto de direitos civis, passando a estar sob a alçada da lei civil, ao contrário dos indígenas, que estavam sujeitos à lei especial<sup>9</sup>.

Cahen (1993), corrobora a mesma linha de pensamento ao afirmar que

*“os assimilados são os que tinham a possibilidade de obter um emprego nos mais altos bastiões da economia colonial a que um indivíduo de cor preta poderia aspirar, tornando-se assim enfermeiros, professores, ferroviários e pequenos funcionários públicos. O sistema colonial tendia a concentrar o capital mercantil nas mãos de interesses estrangeiros, pelo que a burocracia era a única via acessível a esta elite colonial emergente. Graças a estes privilégios, os assimilados eram geralmente vistos como um grupo à parte, distinto dos portugueses, bem como do resto da população africana” (p. 49).*

Esses assimilados eram na sua maioria, oriundos do sul de Moçambique, o que de certa maneira ajuda-nos a compreender as desavenças econômicas atuais onde o Sul é considerado a região que tem uma população prestigiada. Ou seja, o atual centro da economia moçambicana tem suas raízes na economia política colonial. Esta realidade é enfatizada por Pitcher (2002), o qual devido à localização da capital no Sul e à proximidade desta região com os mercados da África do Sul verificavam-se aqui mais oportunidades de envolvimento no comércio e na migração laboral e de acesso ao setor governamental, de base urbana. Os benefícios de acesso às escolas das missões protestantes que tinham sido proibidos de trabalhar no Centro e Norte do país é outro aspecto que nos auxilia a compreender o porquê dos privilégios da população sul-moçambicana. Eram estas missões que proporcionavam uma educação de melhor qualidade aos negros.

---

<sup>9</sup> Portugal instituiu a separação de poderes em relação às suas colônias na África. Através de leis gerais com aplicação em todo território português, (Metrópole e Ultramar) que vigoraram lado a lado com leis especiais aplicáveis somente àqueles que eram considerados indígenas pela própria legislação Especial, o Estado afastou a divisão tripartite de poderes na África, o que permitiu a aplicação de uma Justiça Especialíssima para os indígenas distribuída por autoridades que não faziam parte do Poder Judiciário, fomentando, legalmente, a exclusão dos indígenas dos direitos atribuídos aos cidadãos portugueses (Martinez, 2016). Em princípio, a especialidade para as leis ultramarinas tinha como fundamento, realmente, a suposta diferença entre os povos colonizados e os colonizadores. Argumentava-se que as leis da metrópole não poderiam ser aplicadas a quem estava em tão inferior grau de desenvolvimento. Afinal, estes não teriam capacidade de determinar-se e entender a natureza ou finalidade das leis (Martinez, 2010).

Assim, temos que a economia colonial de Moçambique foi construída na extrema dependência de Portugal e África do Sul, com esse estado de coisas perdurando até muito recentemente. Por exemplo, em 1969, do total do volume das exportações e importações moçambicanas, cerca de 41% e 31%, respectivamente, resultava das relações comerciais com os dois países. Particularmente a área dos serviços, transportes e fornecimento de mão-de-obra, produzia aproximadamente 30% do total de receitas em divisas (Mosca, 1999). Por seu turno, o desenvolvimento industrial era incipiente, descapitalizado, com maquinaria obsoleta (no geral, importada em segunda mão da Europa) e concentrava-se na transformação primária de produtos para exportação. Como é próprio do sistema colonial, a estrutura da economia assentava sobre uma sociedade com uma forte estratificação social e racial, ocupando os negros as camadas mais baixas, com direitos reduzidos ao mínimo necessário para sustentar e reproduzir o sistema (Mondlane, 1995).

### **1.2.3. Período Socialista (1975-1987)**

Segundo José (2005, p. 02),

*“Após a II Guerra Mundial, o movimento internacional favorável às independências tornou-se mais expressivo, desencadeando-se uma nova vaga de descolonização. Particularmente em África, a generalidade das independências foi alcançada em consequência de longos processos de reivindicação e de luta armada, desenvolvidos fundamentalmente com o apoio dos países socialistas. Apesar da diversidade ideológica deste grupo de apoiantes parece ser consensual que as condições concretas do combate anticolonial, tanto em termos internacionais, como internos, e particularmente a opção pela via da luta armada, contribuíram fortemente para que a organização (Frente de Libertação de Moçambique - FRELIMO<sup>10</sup>)*

---

<sup>10</sup> A FRELIMO, fundada no dia 25 de Junho de 1962, foi considerada como sendo a principal organização política e militar de resistência anti-colonial e de luta pela independência moçambicana, que de início, era constituída no início por vários movimentos políticos (UNAMI, UDENAMO E MANU). Depois da unificação das Forças na Frente de Libertação de Moçambique-FRELIMO, definiu-se como objetivo prioritário, a consolidação da Unidade Nacional como instrumento base para a organização e unificação de todos os Movimentos que se encontravam a soldo no território Moçambicano. Deste modo, Eduardo Mondlane, que naquela época era um Professor Universitário nos Estados Unidos da América e funcionário das Nações Unidas, acabou-se tornando o Principal Dirigente e mentor da *Frente*, fundada como resultado da unificação dos Três Movimentos Nacionalistas (Cipriano, 2010).

*se tornasse um movimento revolucionário de inspiração marxista”.*



Figura 2. Cartaz de propaganda da FRELIMO.

Com o acordo entre o Governo Português e a FRELIMO, em 1974 em Lusaka-Zâmbia, que pôs fim à guerra colonial e fez brotar independência nacional em 1975. Um governo “revolucionário” foi instalado. As palavras de ordem desse período eram “abaixo ao feudalismo”; “abaixo ao colonialismo”; “abaixo ao capitalismo” marcando assim o fim de uma sociedade colonial. As escolas e as fábricas foram enfeitadas com fotografias de Marx, Lênin e Samora Machel (Fry, 2003) para dar lugar aos socialismos.

O socialismo foi uma alternativa ao capitalismo colonial e a sua adoção foi determinada pela necessidade de ajuda financeira e outras formas que devia ser feita pelo bloco socialista para se conseguir a libertação do povo do jugo colonial. Esses laços coloniais em Moçambique definiram as questões principais revolucionárias, fazendo valer o pensamento e à prática marxista<sup>11</sup>, em volta do impacto do capital metropolitano sobre as

---

<sup>11</sup> O marxismo é um termo que designa o pensamento de Karl Marx, de seu principal colaborador Friedrich Engels e das correntes que se desenvolveram a partir do pensamento de Marx. É, por vezes, também conhecido como materialismo histórico, materialismo dialético e socialismo científico. O pensamento marxista considera que o homem da sociedade comunista será o homem total, livre das alienações e mutações impostas pela divisão do trabalho reinante na sociedade burguesa e apto a realizar suas múltiplas potencialidades. Marx propõe a abolição da divisão do trabalho, pois cria desigualdades sociais, uma vez que os produtos são distribuídos de forma desigual, quer em quantidade, quer em qualidade (Namuholopa, 2016).

estruturas sociais pré-capitalistas no pensamento contraditório estruturado inicialmente na década de 1960 pela FRELIMO (Mosca, 2005).

Depois que se tornou independente, Moçambique passou por vários processos de mudança nos campos político, económico e social. O sistema político “democrático-popular” adoptado no país estruturava-se internamente em moldes socialistas e assentava no não-alinhamento em termos de política externa (Hanlon, 1991). O modelo de economia socialista se caracterizou como uma visão crítica radical ao do período colonial com o objetivo de desconstruir a desvalorização do negro (nativo), com uma sociedade sem estratificação social (explorador e explorado). Isto é, buscava-se como afirma José (2006),

*“a transformação radical das estruturas económicas e sociais, enquadrava-se num processo de luta de classes. Assim, o poder do Estado radicava do povo, era exercido em nome do povo e com o povo, assumindo-se a aliança operário-camponesa como vital para a construção do socialismo. Foram criadas e implantadas várias estruturas e formas de exercício do poder popular, nomeadamente, assembleias populares em todas circunscrições administrativas; organizações democráticas de massas; tribunais populares; conselhos de produção” (José, 2006, p. 07).*

O novo Estado, liderado pela FRELIMO, esperava superar a histórica centralidade da exploração da força de trabalho negra no país, amplamente difundida pela metrópole portuguesa e pelo regime de supremacia branca do *Apartheid* sul-africano, que representava a principal frente do cordão sanitário anticomunista na África Austral. É válido ressaltar que as críticas da Frente de Libertação à exploração capitalista colonial se voltavam essencialmente ao universo do trabalho assalariado masculino, ou seja, no caso moçambicano, do trabalho alienado realizado por homens negros sob o comando de homens brancos ou mestiços (Vieira, Filho, & Casimiro, 2020).

Com o fim do sistema colonialista e a conseqüente tomada do poder pela FRELIMO, a esmagadora maioria da burguesia colonial, instalada no aparato estatal fugiu em debandada. Em decorrência disso, ficou um número insignificante de trabalhadores qualificados, porque durante o período colonial estavam reservados aos moçambicanos, o lugar de servente, estivador, de operário não qualificado e outras atividades de baixo escalão. De acordo com Nyakada (2008, p. 66), *“antes de implementar o seu plano de ação, o governo revolucionário*

da FRELIMO teve que enfrentar a problemática resultante do êxodo acentuado dos portugueses”. Na sua maioria, os funcionários que abandonaram (ou foram forçados a abandonar) o país, eram qualificados e conhecedores do aparato estatal que sustentava o sistema colonial, ou seja, muitos proprietários de unidades fabris e comerciais e profissionais qualificados. Em alguns casos, o abandono foi acompanhado de sabotagem de equipamentos e edifícios, o que conduziu ao rompimento dos sistemas de controlo da assistência de rotina, o desempenho das tarefas diárias, a manutenção ou a reposição de estoques (José, 2006) nos órgãos públicos e nas unidades produtoras.



Figura 3. Cartaz de propaganda da FRELIMO

Diante deste cenário, o estado Moçambicano foi forçado a gerir desde uma pequena mercearia até os estabelecimentos industriais de grandes proporções. Para isso organizou um sistema de auto-gestão, na qual um comitê de produção constituído por trabalhadores gerenciava o abandono das fábricas, assegurava a gestão das propriedades e prevenia as sabotagens dos colonizadores aos equipamentos e edifícios das empresas. De acordo com Hanlon (1996) inexistia qualquer separação entre os comitês de produção e o partido Frelimo, sendo este que se encarregava da seleção dos membros. Essa relação íntima dos comitês de trabalhadores com o estado determinou significativamente o perfil do sindicalismo moçambicano e marca a sua ação política até os dias atuais.

A FRELIMO desenvolveu, durante a luta de libertação (1964-1974), um modelo de sociedade muito idealista nos objetivos e muito rigorosa nos valores (valorização do esforço,



condenação dos vícios etc.). Por isso, os primeiros momentos do modelo socialista tinham como foco do programa da FRELIMO para a construção de uma nação moderna, ou seja, criação dos alicerces para a criação do Estado “novo” independente que era a criação do *homem novo*. Este processo já teve seu começo nas zonas libertadas que a FRELIMO teve sob seu controlo durante o período de luta armada contra os portugueses (Simione, 2015). O Homem Novo era pensado como aquele capaz de rejeitar conscientemente essas duas heranças coloniais (obscurantismo e tribalismo<sup>12</sup>) para construir uma sociedade mais justa (Farré, 2015). Portanto, tinha que ter trabalho disciplinado, despojamento material, superação de antigas lealdades (étnicas, religiosas, de classe, de raça, regionais) e comportamento moral inatacável passaram a fazer parte deste ideal de Homem Novo, no qual todo o moçambicano deveria se transformar.

O Homem Novo tinha um ar puritano, um misto da educação protestante de muitos dos seus dirigentes e da disciplina militar. Finda a guerra, o método para confrontar os novos desafios da independência era repetido nos comícios do partido: “*Disciplina, Trabalho, Vigilância. A luta continua!*” (Corrêa & Homem, 1977; Farré, 2015).

Como afirma Thomaz (2008), a ideia da construção do Homem Novo passou a estar diretamente conectada a territórios excepcionais que eventualmente acabaram corporificando a ideia de “campo”. Os campos foram instrumentos utilizados no período pós-independência em Moçambique com o intuito de retirar e doutrinar aqueles que eram considerados um atraso para a construção da nação e não estivessem aptos para contribuir com o modelo socialista marxista-leninista. Portanto, nos “campos de reeducação”<sup>13</sup> iriam todos aqueles que, de uma forma ou outra, traziam consigo ou em si elementos da velha ordem que se desejava eliminar – régulos (autoridades tradicionais), feiticeiros, “comprometidos” (indivíduos sobre quem pesava a suspeita de algum tipo de compromisso com a antiga ordem colonial), prostitutas; para os campos de trabalho, todos os que deveriam passar por uma ressocialização marcada pelo trabalho em grandes campos de cultivo (*machambas*): sabotadores, inimigos, vadios. Em ambos os casos, estavam previstos, e foram realizados, cursos intensivos de “marxismo-leninismo”. E, por fim, a esmagadora maioria da população deveria ser concentrada em grandes *machambas*, ora organizadas não segundo parâmetros “tradicionais”, mas a partir de uma cuidadosa análise “científica” da realidade camponesa.

---

<sup>12</sup> O colono português sempre aplicou a estratégia de dividir os moçambicanos (inimigos) para vencer.

<sup>13</sup> Trata-se de espaços para onde eram enviados os considerados “inimigos” ou potencialmente sabotadores do novo projeto socialista (Thomaz, 2008).

Para alcançar os seus objetivos na implementação do socialismo, o estado moçambicano, primeiro o Estado teve que intervir na economia, feita através de nacionalização dos principais serviços e bens, como por exemplo, terra, saúde, educação, habitação, transportes, banca, seguros, fábricas. A nacionalização foi um guia jurídico-político de grande relevância por que também as áreas econômicas e serviços eram possível serem controladas pelo Estado fazendo redistribuição e democratização do acesso aos serviços públicos. A par das nacionalizações, foi imperioso intervir diversos estabelecimentos, de modo a dar continuidade às actividades económicas das empresas abandonadas após a independência (José, 2006; Simione, 2015).

Nesta mesma linha de ideia, Lopes (2000), afirma:

*“A democracia popular ou a denominada revolução democrática popular levou ao desenvolvimento das elites políticas nas instituições criadas (políticas, públicas e empresariais). Após a independência foi-se desenvolvendo um corpo de dirigentes políticos, administrativos e empresariais que ascenderam ao poder na etapa em que o perfil dos dirigentes era delineado pelo partido”* (p. 24).

Assim, teriam de ser pessoas devotadas, ascéticas, para quem a política estava no posto de comando e os interesses pessoais estavam subordinados aos interesses da aliança operário-camponesa para se construir o socialismo. Num quadro homogeneizador e monopartidário o desempenho dos quadros foi-se pautando por uma dualidade em que o real era transfigurado e traduzido por uma linguagem reduzida a fórmulas padronizadas. Através delas se devia aprender a distinção entre o que devia ser dito aos quadros superiores e aquilo que não podia ser falado. Isto configurava uma arbitrariedade perigosa na condução da vida política e sociocultural dos moçambicanos. Este desejo de idealização da realidade não aceitava variáveis discordantes do modelo considerado correto, dentro da linha do partido.

Samora Machel, no III Congresso da FRELIMO em 1977, fez um discurso do lançamento do programa revolucionário, em que afirmava que:

*“A FRELIMO era um partido da vanguarda da aliança operário camponesa, sob a direção da classe operária, cujo objetivo é destruir o capitalismo. Cabia a FRELIMO a tarefa de dirigir, organizar, orientar e educar as massas, transformando-as num poderoso instrumento de destruição do capitalismo. A base ideológica é o marxismo-leninismo,*

*uma vez que o marxismo-leninismo constitui a síntese teórica das experiências das classes e dos povos oprimidos de todo o mundo) ”*  
(Maloa, 2011, p. 89).

A “política estava no posto de comando” e os interesses pessoais estavam subordinados aos interesses da aliança operário-camponesa para se construir o socialismo. Num quadro homogeneizador e monopartidário o desempenho dos quadros foi-se pautando por uma dualidade em que o real era transfigurado e traduzido por uma linguagem reduzida a fórmulas padronizadas. Através delas se devia aprender a distinção entre o que devia ser dito aos quadros superiores e aquilo que não podia ser falado. Isto configurava uma arbitrariedade perigosa na condução da vida política e sociocultural dos moçambicanos. Este desejo de idealização da realidade não aceitava variáveis discordantes do modelo considerado correto, dentro da linha do partido.

Alguns autores (*e.g.*, Assis, 1997; Colaço, 1991; José 2006, Machungo, 1977), apontam que o marco institucional da criação dos Conselhos de Produção datada de 13 de Outubro de 1976, dia em que o Presidente da República Popular de Moçambique fez um discurso dirigido aos operários, reclamando a necessidade de transformação radical das relações de produção. Nesta VIII Sessão do Comitê Central da Frente de Libertação de Moçambique [FRELIMO], Samora Moisés Machel, lançou palavra de ordem da “Ofensiva Política e Organizacional Generalizada na Frente e Produção” dando orientações para a classe trabalhadora para assumir o seu papel histórico na nova etapa com atenção virada à Revolução Democrática Popular. Os conselhos de produção criados foram sendo expandidos para as províncias, distritos, localidades com a finalidade de permitir uma programação e planificação profunda da nação à base e aplicação correta das diretivas econômicas e sociais (José, 2006).

A estrutura e organizações do Estado funcionavam junto dos conselhos de produção e o partido FRELIMO. São essas entidades (conselhos de produção e partido FRELIMO) que se responsabilizavam na coordenação dos membros e organização das instituições para além de ditar os princípios político-ideológicos do trabalho. Esta nova forma de organização de trabalho foi justificada por alegados imperativos de unidade de luta, o que permitiu uma nova forma de relação laboral e a necessidade de eficácia. Apesar disso, este tipo de estruturar e organizar o trabalho determinou em grande medida o modelo de sindicalismo moçambicano que influenciou nas formas de relacionamento laboral, estratificação, estruturação e organização do trabalho do contexto no país até os nossos dias. A Organização dos

Trabalhadores Moçambicanos (OTM) é resultante da transformação dos Conselhos de Produção por deliberação do IV Congresso do partido FRELIMO em 1983.

Segundo Cruz & Silva (2002), as estratégias económicas introduzidas pelo governo entre 1974-75 e 1983-84, visando a transformação das relações sociais de produção e com o objetivo de tornar o país independente do sistema mundial capitalista, mostraram, no entanto, ser as menos adequadas para a solução dos problemas económicos e sociais existentes.

Por sua vez, a Organização dos Trabalhadores Moçambicanos criou Sindicatos Nacionais e coordenou na elaboração de programas dos sindicatos e nomeação dos seus órgãos diretivos entre outros. Sendo assim, toda a organização do trabalho e dos seus gestores (coordenação e fiscalização das suas atividades) era feita pela OTM (Jakobsen & Carvalho, 2008).

A criação dos sindicatos em Moçambique não tinha a finalidade de defender os direitos dos trabalhadores contra o patronato, uma vez que, era o mesmo partido (FRELIMO) que assumia o papel de principal agente económico e o responsável reconhecido de todo o capital da ação política (Assis, 1997). Neste contexto o principal papel dos sindicatos era de colaborar com o governo moçambicano e não criar repulsas em defesa dos direitos do trabalhador. Esta filosofia de organização sindical foi possível através de pensamento que assentava na chamada unidade sindical (guiada pelo lema do partido FRELIMO “Unidade Nacional”) e que vigorou como um dogma de unidade ideológica e partidária (José, 2006).

A criação do sindicato fez com que fossem criadas Comissões de Trabalho que eram constituídas por juízes escolhidos dentro das empresas e de conselho de produção com um conhecimento jurídico, bom senso e uma formação política equilibrada que fosse como modelo da nova sociedade que se pretendia construir. As Comissões de Trabalho objetivavam a resolução de conflitos laborais em substituição dos tribunais judiciais.

No entanto, a partir de meados da década de 1980, começaram a surgir os primeiros problemas políticos e socioeconómicos que denotavam um desgaste das estruturas instituídas no período a seguir ao alcance da independência nacional, que refletiam-se, consequentemente, na dinâmica do (dis)funcionamento do modelo socialista em vigor e nos resultados das ações governamentais (Simione, 2015).

De acordo com Lopes (2000, p. 25),

*“Apesar das palavras de ordem na frente económica bem como das campanhas políticas moralizadoras e da luta contra sabotagem, começou a notar-se na frente económica e política o crescimento gradual de formas diversas de acumulação e do desenvolvimento do consumo de bens de ostentação pela classe dirigente, o que contrastava fortemente com o aumento da miséria e da pobreza absoluta entre os camponeses e os trabalhadores das cidades”.*

Como afirmam os autores José (2006); Mosca (1999), também nas zonas rurais, o projeto socialista não vingou como se esperava. Nalguns casos, as aldeias comunais significaram uma réplica de formas coloniais de produção e de organização social, ainda que se defenda que estes seriam casos excepcionais, de desvirtuamento da política oficial. Esta circunstância proporcionou o aparecimento (ou até o crescimento) de uma classe de privilegiados (autoridades tradicionais, membros do Grupos Dinamizadores (GD<sup>14</sup>) e outros notáveis) que controlava o acesso à terra e os processos produtivo e de comercialização de produtos, como recuperou (e, noutros casos, subverteu) as antigas hierarquias tradicionais. Cedo emergiram e agravaram-se as tensões entre as experiências embrionárias de democracia participativa e o autoritarismo das autoridades tradicionais e do Estado. Por outro lado, a construção de infraestrutura ou a melhoria das condições de vida (escolas, postos de saúde, sistemas de abastecimento de água e de bens de consumo, etc.) para que as populações permanecessem nas aldeias, provocou maior concentração de pessoas nas aldeias comunais e, com ela, a intensificação na exploração dos recursos naturais, com consequentes prejuízos para o ambiente e para a produção.

Simione (2015), enfatiza que, concretamente, os problemas registrados implicaram na fragilização dos princípios centralizadores tidos como vetores principais da constituição de uma administração pública forte e eficaz, mas também na precarização das ações do poder público e fraca articulação interinstitucional com base na lógica da hierarquia da burocracia que orientava quer o sistema político do Estado e todo o processo de gestão pública gerando assim uma crise de sustentação do próprio modelo de administração socialista.

---

<sup>14</sup> Grupos Dinamizadores (GDs), foram criados com a missão de mobilizarem as populações e de servirem de correias de transmissão vertical das orientações emanadas do comité central da Frelimo (Egero, 1987: 66). Além das funções de enquadramento ideológico, os GDs assumiram também um papel determinante na organização social local, nos bairros e nas aldeias, e no controle da produção. Na verdade pode afirmar-se que o controle sócio-político, ao nível nacional, passava mais pelo poder dos GDs que dos órgãos administrativos do Estado.

O decreto 17/88 de 27 de Dezembro de 1988, que cria o Instituto Nacional de Segurança Social em Moçambique, descreve as eventuais falhas no cumprimento do programa de proteção social aos cidadãos e é revelador da impotência do Estado para fazer ultrapassar a situação de vulnerabilidade social que coloca a maioria da população numa situação de permanente exclusão do mercado do trabalho e de conseqüente exclusão social, que tende a cristalizar-se e a reproduzir-se às gerações subseqüentes, contribuindo assim para a dificuldade em romper o ciclo da pobreza.

Uma breve avaliação do papel que os sindicatos têm vindo a desempenhar nas negociações com o governo para a melhoria dos salários dos trabalhadores (incluindo o salário mínimo), posta lado a lado com as formas de previdência social acima referidas, é também elucidativa da forma como as agências multilaterais influenciam quer os modelos de previdência social, constituídos por redes de “proteção social mínima”, quer a recusa em aceitar as pressões dos sindicatos (Santos & Ferreira, 2002, p. 183).

É geral a constatação de que o programa de reajustamento estrutural acarretou conseqüências sociais graves para a sociedade moçambicana, devendo o seu impacto ser analisado em conjunto, tendo em conta tanto critérios económicos, como os de natureza social, política e até cultural.

#### **1.2.4. Período Neoliberal (1987 aos nossos dias)**

O cenário político, económico e social da segunda metade dos anos oitenta era marcado, conforme apontam Macamo & Neubert (2003), por um registro de redução drástica das capacidades do Estado em prosseguir a sua política fiscal e de gastos no âmbito do socialismo adotado, sobretudo devido aos efeitos da guerra civil que decorria desde 1977 opondo o Governo de Moçambique e o Movimento de Resistência Nacional (RENAMO) que reivindicava a partilha do poder político (Simione, 2015).

Ainda Simione (2015), considera que

*“O conflito tinha grandes implicações para a capacidade de intervenção social do governo, mas também para a continuação do projeto socialista de Estado, visto que o governo foi obrigado a desviar parte de sua atenção dos programas de ideologização socialista e de revolucionarização do país de modo a enfrentar os avanços e conseqüências da guerra. Portanto, as crises fiscal e política constituíram-se, dessa forma, a par de outros fatores de ordem*

*econômica como os elementos que contribuíram para acelerar a derrocada do modelo weberiano de cariz socialista” (p.76).*

A instabilidade econômica e o aumento do endividamento externo para além da guerra de desestabilização que durou 16 anos e destruiu múltiplas infraestruturas precipitaram o declínio do modelo socialista até então vigente conduzindo a emergência de um novo modelo com suas novas configurações de trabalho.

Assim, o período seguinte teve a dominação de um modelo de economia neoliberal, um modelo que vigorou na década de 80 e coincide com a adesão de Moçambique aos programas do Banco Mundial (BM) e do Fundo Monetário Internacional (FMI) decidida no IV Congresso do Partido FRELIMO implementando programas de ação econômica em que Moçambique desenhou as condições de transição de uma economia socialista para uma economia do mercado (capitalismo).

Segundo Laisse (2006), as organizações, neste contexto, tentam adaptar-se e acompanhar as demandas de mercado nacional e internacional, ou seja, a cultura econômica, política e social do mundo, do país, numa perspectiva macro, influencia a cultura das organizações (cultura organizacional) que, por sua vez, interfere na modalidade de relacionamento das pessoas, na busca de novos conhecimentos, provocando questionamentos sobre as crenças, os valores e muitas vezes alterando e/ou desqualificando símbolos importantes de um grupo, de instituições, de uma sociedade.

Conforme Cruz & Silva (2002, p. 80), *“a subordinação do Estado aos Programas de Reajustamento Estrutural e o conseqüente programa de reformas introduzido no país tiveram efeitos diretos no peso das políticas sociais no orçamento do Estado e na sua capacidade de contrariar os impactos das políticas neoliberais”*.

Os programas sociais incentivados pelo Banco Mundial e pelo FMI acabam, assim, por ser mais uma ilustração da grande vulnerabilidade de Moçambique ao impacto dessas mesmas políticas, face à sua posição no sistema-mundo e à sua incapacidade de gerir ou contornar a multiplicidade de processos cuja decisão está para lá das suas fronteiras.

Para além da crise econômica nacional e internacional, a queda do Bloco Socialista aconteceu devido às pressões internas na adequação dos modelos políticos e institucionais da economia de mercado. Por isso, o modelo neoliberal culminou com a privatização e

liberalização da economia tendo causado profundas alterações nas relações laborais e o papel do Estado como motor de desenvolvimento.

O surgimento do neoliberalismo foi acompanhado pela revisão legislativa e o aumento de diálogos com investidores privados, bem como a reforma política fazendo emergir o multipartidarismo, o que reforçou as liberdades individuais e, conseqüentemente, à realização pela primeira vez na história de Moçambique das primeiras eleições multipartidárias em 1994.

Contudo, Francisco (2003); José (2006) e Pitcher (2002), se aliam afirmando que os efeitos do neoliberalismo moçambicano não se distribuem de igual forma por todos os cidadãos, havendo, pelo contrário, quem dele se beneficie. As privatizações foram importantes para a recomposição e estruturação de uma burguesia de Estado, constituída em torno do “complexo político-burocrático. A capacidade do partido FRELIMO continua sendo de sobreviver às profundas transformações políticas e económicas que o país atravessa, assegurando que as suas elites adquiram vantagens dos programas de reajustamento estrutural, conservando, desta maneira, o controlo político e económico do país, desde 1975. Para caracterizar as formas de imposição económica do BM e do FMI e as vantagens colhidas pelas elites nacionais, Saul (1994) citado por José (2006), diz que Moçambique está num processo de “recolonização”.

No período dos anos 80 e 90, os grandes setores como farmacêutico, plástico, vidro, têxteis, castanha de caju, ficaram falidos e o Estado adotou a contenção de custos, o que impactou no aumento do desemprego no país e conduziu muitas pessoas aos setores informais. Os dados evidenciam que de 1987 à 2000, foram despedidos pelo menos 100 mil trabalhadores, a maior parte destes sem que tivessem recebido salários há mais de dois anos de trabalho e, evidentemente, sem que tivessem beneficiado de qualquer indenização (Pitcher, 2002).

Nos países periféricos como Moçambique os custos sociais das privatizações fazem-se sentir com maior acuidade, manifestando-se não apenas na insegurança ou perda dos postos de trabalho, como também através do aumento da violência urbana e da instabilidade social (José, 2006). A privatização das empresas trouxe muitos privilégios aos membros da comissão política do partido FRELIMO, sobretudo os que estiveram envolvidos nos Conselhos de Administração aquando do processo de análise de alienação das empresas estatais.



Num sistema neoliberal, no qual as elites dirigentes revelam grande poder ao nível da acumulação e exibição pública de capital, o trabalhador passa a ser incentivado a cumprir a sua função laboral (trabalhar), independentemente da possibilidade de sobrevivência e reprodução: o apelo em favor da Nação trabalhadora encobre o apelo laboral em favor da mais-valia do Capital (Serra, 2010).

A Constituição moçambicana de 1990 introduziu a democracia liberal, multipartidária, e alargou o leque dos direitos e liberdades individuais e coletivos, entre os quais a liberdade sindical. A nova conjuntura política teve duas consequências imediatas para o sindicalismo moçambicano: a OTM deixou de ser uma organização filiada no partido FRELIMO, transformando-se numa central sindical (OTM-CS); e nasceu uma outra central sindical, a Confederação Nacional dos Sindicatos Livres de Moçambique (CONSILMO) (José, 2006).

O atual número de trabalhadores sindicalizados se situa em torno de 90.000 (Jakobsen & Carvalho, 2008). Contudo, essa nova estrutura sindical moçambicana apresenta extrema dificuldade de enfrentar o contexto neoliberal de insegurança no trabalho, piores nas condições trabalhistas e altas taxas de desemprego. A realidade é que no novo contexto político e econômico os sindicatos se transformaram em órfãos do governo e do Estado, na qual a ação dos dirigentes sindicais é ambígua, repartida entre o apoio as velhas alianças político-partidárias e a necessidade de confrontar os patrões ou o próprio Estado. Essa incapacidade dos sindicatos em responder aos problemas colocados com a liberalização é reveladora da dependência estatal existente no período do regime socialista, que até o presente momento não foi superada. Assim as organizações sindicais moçambicanas se encontram em uma verdadeira crise de identidade.

Os sindicatos enfrentam uma crise de legitimidade produto do distanciamento em relação à base. O sintoma forte dessa crise é o fato de os trabalhadores decidirem organizar determinadas ações à revelia dos organismos sindicais, como é o caso do rotineiro no setor de segurança privada e mais recentemente numa greve de trabalhadores de uma usina de açúcar. As dificuldades dos sindicatos moçambicanos também estão relacionadas com a natureza e complexidade dos problemas. Por serem confrontados com situações de difícil compreensão e sem instrumentos de controlar, como é o caso das reformas neoliberais. Para enfrentar estas questões é necessário formular estratégias de luta e de mobilização social inovadoras, como a democratização interna das organizações, articulação nacional e internacional, e

envolvimento em lutas sociais locais como a ampliação dos direitos a cidadania, etc. Além disso, os sindicatos de Moçambique precisam de deixar de serem dependentes do governo e confronta-lo quando necessário, como, por exemplo. Para conquistar o reconhecimento do sindicato dos servidores públicos é fundamental as organizações sindicais de Moçambique ampliem suas atividades para abrangerem os setores trabalhistas mais relevantes que se encontram na área rural e informal (Jakobsen & Carvalho, 2008).

De acordo com a constituição em vigor, a organização econômica e social da República de Moçambique visa a satisfação das necessidades essenciais da população e a promoção do bem-estar social e assenta nos seguintes princípios fundamentais: valorização do trabalho, nas forças de mercado, na iniciativa dos agentes econômicos, na coexistência do setor público, do setor privado e do setor cooperativo e social, na propriedade pública dos recursos naturais e de meios de produção de acordo com o interesse coletivo, na proteção do setor cooperativo e social de propriedade dos meios de produção, na ação do Estado como regulador e promotor do crescimento e desenvolvimento econômico e social (art. 97º da Constituição da República de Moçambique de 1990). No entanto, a economia moçambicana atual, majoritariamente organizada segundo o capitalismo tardio, onde o rendimento em dinheiro por meio do trabalho assalariado é cada vez mais importante para a reprodução social da força de trabalho, a economia informal tornou-se vital para as para as pessoas sobretudo as que vivem nas áreas urbanas (Vieira, Filho, & Casimiro, 2020).

A constituição nacional garante a coexistência de três setores de propriedade dos meios de produção: a) O sector público onde os meios de produção são propriedade e gestão pertence ao Estado ou a outras entidades públicas; b) O sector privado é constituído pelos meios de produção cujas propriedades ou gestão pertencem a pessoas singulares ou coletivas privadas, sem prejuízo; c) Sector cooperativo e social que compreende especificamente, os meios comunitários possuídos e regidos por comunidades locais, os meios de produção destinados à exploração coletiva por trabalhadores, os meios de produção possuídos e geridos por pessoas coletivas, sem carácter lucrativo, que tenham como principal objetivo, a solidariedade social, designadamente, entidades de natureza mutualista – art. 99 º da Constituição República.

A constituição preconiza que o “trabalho constitui direito e dever de cada cidadão”. Cada cidadão tem direito à livre escolha da sua profissão sendo que o trabalho compulsivo é proibido. *O nº 1 do art. 54 da Lei do Trabalho de ano2007, estabelece que “Ao trabalhador*

*é assegurada a igualdade de direitos no trabalho, independentemente da sua origem étnica, língua, raça, sexo, estado civil, idade, nos limites fixados por lei”* No âmbito da proteção dos direitos da personalidade e da dignidade do trabalhador é-lhe reconhecido o direito à reserva da intimidade da sua vida privada.

Assim, o empregador não deve exigir ao trabalhador no processo de recrutamento e seleção ou durante o exercício da profissão, informações da vida privada, o médico que lhe for solicitado exame pelo empregador revelar outra, senão aquela que foi estritamente solicitada, a utilização de meios de vigilância a distância com o fim de controlar o desempenho profissional do trabalhador, a violação de correspondência do trabalhador efetuada por qualquer meio de comunicação privada.

No exercício do direito de liberdade contratual, entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, designada por trabalhador, se obriga a prestar a sua atividade física ou intelectual a outra pessoa, designada por empregador, sob autoridade e sua direção, mediante remuneração. Deste modo, presume-se que existe contrato de trabalho sempre que o trabalhador esteja a prestar atividade remunerada com conhecimento e sem oposição do empregador. É equiparado ao contrato de trabalho a prestação de serviço que se realiza com autonomia coloca o prestador numa situação de subordinação econômica perante o empregador. Não é contrato de trabalho, o trabalho em regime de avença, a atividade prestada em regime livre dentro do período de trabalho, mas que não preenche o período normal de trabalho.

O trabalho em regime de avença<sup>15</sup> é admitido para prestação de atividades que não fazem parte do processo produtivo normal, e nem preenchem o período normal. Regra geral, em Moçambique a capacidade para o trabalho inicia aos 18 anos.

Os sindicatos moçambicanos enfrentam com extremas dificuldades os novos problemas do mundo laboral. O novo contexto político transformou-os em órfãos do governo e do Estado, provocando uma crise identitária ainda não ultrapassada. A ação dos dirigentes

---

<sup>15</sup> Considera-se trabalho em regime de avença a prestação de tarefas ou actividades que não integram o normal processo produtivo ou de serviço, nem preenchem o período normal de trabalho. O trabalho em regime de avença é admitido para prestação de actividades que não fazem parte do processo produtivo normal, e nem preenchem o período normal (Lei do Trabalho, 2007), isto é, o trabalho em regime de avença é execução das atividades que não consta no contrato do trabalhador e são executadas fora do período laboral.

sindicais é ambígua, repartida entre as velhas alianças político-partidárias e a necessidade de defesa dos trabalhadores. O distanciamento das bases (trabalhadores) por parte dos dirigentes sindicais é sintoma desse posicionamento ambíguo, o que se torna num elemento de intensificação da crise de legitimidade de que sofrem (José, 2006).

De acordo com os dados do Ministério do Trabalho (DNPET, 2005), o número de greves organizadas em Moçambique tem sido intermitente, embora no geral tenda a decrescer consideravelmente entre os anos 2000 e 2004, apesar das condições de trabalho se degradarem progressivamente. A baixa capacidade de reivindicação dos sindicatos poderá estar associada ao controlo político que sobre eles ainda é exercido, assim como poderá ser uma consequência da condição de precariedade em que se encontram os trabalhadores (que inibe a sua participação) e, igualmente, resultado das dificuldades de envolvimento das lutas locais num contexto mais amplo (nacional, regional e global) de luta por direitos de cidadania.

De modo geral, como afirmam os autores Pitcher (2002); Jakobsen & Carvalho, (2008), a transição do período pós-independência se movimenta de um regime colonial, capitalista e autoritário para um sistema socialista independente e altamente centralizador. Outro elemento particular das transições políticas e económicas da história de Moçambique é que em nenhuma dessas fases ocorreu um verdadeiro colapso do regime anterior. Na verdade, as ideologias e instituições da fase precedente costumam influenciar os períodos posteriores. Por exemplo, os elementos dos regimes coloniais e socialistas continuam presentes na interação do estado com os atores sociais em Moçambique. Essa perpetuação das práticas e ideologias é o que assegura o controle do estado, a subordinação e o impedimento da resistência dos trabalhadores. Esta falta de ruptura impossibilita qualquer iniciativa de mudança ou renovação das velhas instituições e de nascimento de uma sociedade civil atuante.

As dificuldades para o estabelecimento da paz ajudaram a inviabilizar o desenvolvimento do regime socialista e, marcou decisivamente a história de Moçambique no período pós-colonial (Jakobsen & Carvalho, 2008). No entanto, de acordo com Pitcher (2002), as crises vividas pelo regime socialista foram ocasionadas também pela ineficiência do centralismo do governo. O autor argumenta que a burocracia e a inflexibilidade do estado resultaram em dificuldades na formulação dos planos de produção das empresas, assim como na incapacidade de controlar as mesmas para responder às dinâmicas do mercado.

A adoção das medidas neoliberais trouxe consequências sociais graves, como os efeitos negativos na área trabalhista. Na medida em que as empresas reduziram seus quadros de funcionários provocando demissões coletivas além de flexibilizarem e precarizarem o trabalho. Do mesmo modo, a redução das prestações assistencialistas do Estado foram efeitos negativos dos programas de reajustamento estrutural. Para Pitcher (2002), a desregulação da economia promoveu o descontentamento diante da nova relação entre empregado e empregador.

Outro fator apontado pelos críticos do neoliberalismo é que as privatizações e a liberalização do comércio não beneficiaram a maioria dos cidadãos moçambicanos. Além disso, o acesso à cidadania é cada vez mais seletivo, as reformas beneficiaram uma pequena minoria da população, particularmente os comerciantes de origem asiática e altos funcionários do Estado (Francisco, 2003; José, 2006).

Na economia moçambicana atual, majoritariamente organizada segundo o capitalismo tardio, onde o rendimento em dinheiro por meio do trabalho assalariado é cada vez mais importante para a reprodução social da força de trabalho (Rocha, et al, 2020).

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo contextualiza a discussão teórica à volta do tema sobre significado do trabalho, com base nisso, faz-se o quadro teórico que sustenta as análises dos resultados do trabalho de campo. Assim, a parte inicial do capítulo faz a contextualização geral do trabalho e do significado do trabalho. Em seguida é caracterizado o modelo adotado para este estudo. Posteriormente são apresentadas dimensões do significado do trabalho destacando a centralidade, as normas sociais do trabalho e os resultados e objetivos valorizados do trabalho. E por fim, são descritos diversos estudos com variáveis diferentes sobre o fenómeno significado do trabalho.

### 2.1. Aspetos conceituais do significado do trabalho

O significado do termo trabalho apresenta-se sob diferentes concepções, ao longo da história, influenciado pelas ideias e pelas modificações da sociedade. Neves et al. (2017), corroboram a mesma ideia ao afirmarem que o trabalho humano é uma atividade complexa, multifacetada, polissêmica, que não apenas permite, mas exige diferentes olhares para sua compreensão.

Nesse trabalho serão apresentadas diversas definições do trabalho. Portanto, Kubo & Gouvêa (2012), consideram que a palavra trabalho, tem origem do latim *tripalium*, significando um instrumento com três estacas que servia para manter presos bois ou cavalos difíceis de serem ferrados.

Malvezzi (2004), afirma que o trabalho é concebido enquanto elemento transformador não apenas da matéria, mas também da vida psíquica, social, cultural, política e econômica. Enquanto Carmo (2001), “o trabalho é um elemento transformador da matéria e afirma que é toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. E realizando essa atividade, o homem se transforma, se autoproduz e, ao se relacionar com outros homens, estabelece a base para as relações sociais” (p.15). No âmbito das relações sociais, o trabalho pode ser visto como fonte de identidade e oportunidade de realização para que o sujeito se construa psicológica e socialmente (Mendes & Morrone, 2002).

O significado do trabalho é um construto inacabado, isto é, dinâmico, daí a necessidade de se desenvolver estudos neste campo (Sachuk & Araújo, 2007). Assim, a preocupação em conhecer os significados do trabalho para os diversos grupos funcionais, e o impacto de tais percepções sobre os trabalhadores e nas relações que estabelecem com as organizações com as quais se encontram ligados profissionalmente, continua sendo, ainda nos dias atuais, um desafio para administradores e profissionais de recursos humanos. Ao mesmo

tempo, essa é uma questão crucial, principalmente para a condução de novas práticas de gestão de pessoas, já que essas percepções do trabalho influenciam nas formas de atividade laboral, na flexibilidade e na produtividade dos trabalhadores, pois afeta as crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho (MOW, 1987; Novo, et al., 2010).

Bressan, et al., (2012), afirmam que as pesquisas a respeito do significado do trabalho têm sido frequentes, principalmente nas áreas de psicologia e ciências sociais. Borges & Yamamoto (2004), enfatizam que existem muitas pesquisas estudando a variedade de significados atribuídos ao trabalho, os quais apresentam correlações e muitas contradições entre si. Na perspectiva da semiologia, o termo significado é definido como uma forma de representação psíquica ou uma imagem associada a um significante (Barthes, 1988). Assim, o significado da palavra trabalho (significante) seria a imagem do trabalho e o conceito (definição) que se tem dele. É por meio do compartilhamento social entre a associação do trabalho (representação psíquica – imagem) com o trabalho (a palavra – o significante) que se tem uma compreensão do que significa o trabalho (Bendassolli & Gondim, 2014). Na perspectiva do interacionismo simbólico, especialmente com o trabalho de Mead (1934), o significado é entendido como produto da interação dinâmica entre atores dentro de um determinado contexto social. Mead enfatiza o papel mediador da linguagem no desenvolvimento da consciência e no processo de construção de significados, incluindo o próprio trabalho (Idem). Atribuir significado é um processo realizado subjetivamente por cada indivíduo, no qual este é sujeito na proporção em que tanto sua intencionalidade quanto suas habilidades cognitivas são implicadas e, ao mesmo tempo, trazem as marcas de sua inserção no mundo (Borges & Tamayo, 2001). Assim, o significado do trabalho é uma cognição subjetiva e social. Varia individualmente, na medida em que deriva do processo de atribuir significados e, simultaneamente, apresenta aspectos socialmente compartilhados, associados às condições históricas da sociedade. (Bendassolli & Gondim, 2014; Borges, 1998; Borges (2001); Borges & Tamayo, 2001).

Para Barros et al. (2009), a definição do significado do trabalho ficou evidente nas pesquisas do grupo *Meaning of Work International – MOW* (1987), Goulart (2008, 2009) e de Morin (2001; 2007). O grupo MOW investigou os padrões de definição do trabalho e, ao investigar o significado do trabalho, procurou temporalizar a definição social do *que é trabalho*.

Enquanto Galindo, et al., (2017), trazem uma definição que a maior parte da literatura apresenta e que será definição base do presente estudo, que é a seguinte: os significados são

construídos coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto. São generalizações conceituais construídas históricas e socialmente.

Assim, no contexto atual para além do significado intrapsíquico, o trabalho também deve ser analisado de acordo com o contexto sociocultural ao qual o indivíduo está exposto e que, em geral é dinâmico e em constante mutação, assim como pelas interações indivíduo-sociedade (Fernandes, et al., 2012; Kubo, Gouvêia & Mantovani, 2012). Os autores Borges & Yamamoto, 2004; Pereira, Del Prette & Del Prette (2008), enfatizam a mesma ideia afirmando que a predominância da forma de pensar o trabalho depende das condições sócio históricas em que a pessoa está circunscrita, dos recursos disponíveis, da posição social, das condições de trabalho, entre outros fatores pessoais, conjunturais e estruturais.

Neste contexto, apesar da diversidade de conceitos apresentados sobre o significado do trabalho, o presente estudo aborda o significado do trabalho baseando-se na definição que considera que os significados são construídos coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto, pois busca a compreensão de um contexto específico (momento histórico em Moçambique).

## **2.2. Significado do Trabalho**

O trabalho é uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral (Coutinho, 2009).

Segundo Rohm & Lopes (2015), as formas de organização do trabalho que ocorreram ao longo da história da humanidade permitiram grandes alterações sociais, culturais, científicas e econômicas. Logicamente, essas transformações trouxeram uma nova forma de organizar o trabalho e as suas formas de relacionamento laboral. No início das civilizações o trabalho tinha como objetivo a sobrevivência, restringindo-se à coleta de plantas e à caça de animais, atividades predominantemente físicas. Ao homem competia a caça e à mulher, as atividades que não necessitavam de muito esforço físico. Disso decorria uma divisão biológica do trabalho, sem necessidade de grandes escolhas, pois se buscavam os recursos naturais disponíveis.

Na Idade Média surge o feudalismo, caracterizado pela estratificação das camadas sociais e do trabalho em si, cabendo aos nobres, proprietários das terras, a atividade de segurança, e aos camponeses, o trabalho na terra para sustento próprio e do feudo, sem preocupação com a troca de mercadorias entre as comunidades. A Igreja Católica detinha



bastante poder e o trabalho, por influência do Antigo Testamento, era visto como uma punição (Rohm & Lopes, 2015). Os autores afirmam ainda que próximo ao término da Idade Média, com a Reforma Protestante, outra conotação surge para o trabalho, que passa a ser considerado como algo virtuoso, capaz de levar o homem à salvação. Nesse período, o artesão era dono dos seus instrumentos de trabalho e dominava seu ofício, podia perceber, assim, o produto acabado de seu trabalho.

A Revolução Industrial, iniciada em fins do século XVIII implicou uma mudança radical na cultura material do Ocidente, ocorrendo uma gradativa substituição da utilização da força manual pela força das máquinas, configurando a transição do feudalismo para uma nova forma de organizar e pensar a produção: o sistema capitalista (De Masi, 1999b; Rohm & Lopes, 2015). Os postulados de Marx apontam que, com o aparecimento da burguesia e o surgimento do capitalismo, o trabalhador começa a ficar sem a propriedade dos seus meios de produção e, aos poucos, sua sobrevivência torna-se dependente da venda de sua força de trabalho. Assim, a força de trabalho do operário é, na sociedade capitalista, uma mercadoria. Mas essa forma de trabalho é uma forma historicamente situada, que é a sociedade que sucedeu ao feudalismo e que existe até hoje (Duarte, 2004). Segundo Motta (2003), o desenvolvimento de ferramentas de trabalho, muda a relação do homem com a natureza e leva à paulatina adaptação das pessoas à nova realidade social, fazendo com que, em um século a população, se multiplicasse nas cidades industriais, e a produção domiciliar e manufatureira dão lugar à produção fabril. É um período de grande mobilidade e de grandes deslocamentos sociais. A burguesia dá um salto em sua trajetória ascendente, e grandes massas populacionais dirigem-se para os centros industriais, onde a extrema miséria convive com a riqueza. Para Vianna (2005), o sistema adotado pela revolução fez surgir uma nova forma de escravidão, com o crescimento daqueles que detinham a fortuna e a servidão dos menos abastados.

Segundo Faria (1996), com o crescimento acelerado e desorganizado das empresas, houve a necessidade de encontrar formas eficientes de racionalizar o trabalho e aumentar a produção. A divisão técnica do trabalho surgiu fortemente no século XX, momento em que o capitalista procurava escolher o trabalhador que melhor se adaptasse ao posto de trabalho. Nesse período, conforme afirma Antunes (1998), o taylorismo e o fordismo propuseram a produção em massa por meio de uma racionalização baseada no incremento do ritmo de trabalho como forma de aumento da exploração do trabalhador.

Além do estudo das tarefas, da seleção do trabalhador mais adequado para a sua execução e do treinamento, configuram-se, entre os objetivos tayloristas de racionalização do trabalho, os incentivos salariais com vistas à elevação da produtividade (Merlo & Lapis, 2007). Os autores afirmam, também, que esse tipo de trabalho, no qual não se permite autonomia ao trabalhador, deixa marcas que aparecem em outros ambientes (não laborais), acompanhadas de queixas de sofrimento físico e psíquico.

Quando o fordismo passou a predominar no sistema produtivo, trouxe a divisão do trabalho da ótica da hierarquização e da pré-determinação de funções, inibindo a autonomia e a criatividade do trabalhador. O processo produtivo passou a ser fragmentado, o trabalhador deixou de ter a sensação de elaborar sozinho o produto, como acontecia anteriormente na fase do trabalhador artesão. As mudanças no mercado de trabalho, com o acúmulo de trabalhadores desempregados ou subempregados, permitiram que o capitalista regulasse sua demanda de mão-de-obra dentro de uma lógica produtiva, convertendo a concorrência e a busca da produtividade num processo destrutivo que gerou uma imensa precarização do trabalho e aumento monumental do exército industrial de reserva, do número de desempregados (Antunes, 1999; Rohm & Lopes, 2015).

As inovações tecnológicas e as novas técnicas de produção provocaram a falência da ideologia fordista, abrindo as portas para um novo modelo, o toyotista, com ênfase nos processos de qualidade total. O toyotismo, modelo japonês, aparece na década de 70 e provoca profundas modificações no processo de trabalho, as quais trouxeram uma maior exploração e controle sobre a força de trabalho, bem como uma maior flexibilização do trabalho por meio da redução dos direitos sociais e trabalhistas (Abramides & Cabral, 2003; Rohm & Lopes, 2015).

As mudanças provocadas no mundo e nas relações do trabalho afetam a maneira de ser do trabalhador, e contribuem para o desemprego, diferença salarial, informalidade, desvalorização da força de trabalho, atingindo também órgãos representativos da classe trabalhadora. A década de 1980 marcou o momento mais crítico na história do mundo do trabalho com uma dupla crise: uma que atingiu a materialidade, a objetividade da classe trabalhadora, e a outra como resultante da primeira que alcançou o plano da subjetividade do trabalho (Antunes, 1998).

A sociedade global emergente é resultado de um movimento de caráter estrutural do capitalismo, que, com forte teor ideológico, adquire poder determinante de conformação,

sobretudo de novos padrões sociais. Apesar das inúmeras mudanças no mundo de trabalho, ainda hoje se estabelece a mesma dinâmica do passado. De um lado, o trabalho dissociado do seu significado não passa de uma atividade em que o trabalhador perde-se a si mesmo, negando sua própria vida, por outro, o trabalho não perdeu sua importância uma vez que se trata do meio de sobrevivência do homem (Rohm & Lopes, 2015).

Segundo Morin (2002), o trabalho poderia ser uma atividade útil, determinada por um objetivo definido, além do prazer gerado por sua execução. A autora acredita que a execução de tarefas com prazer e sentimento de realização dá significado ao trabalho à medida que o indivíduo exerce seus talentos, adquire novas experiências, atualiza seu potencial e aumenta sua autonomia.

A abordagem do significado do trabalho adotada pelo grupo de pesquisadores do MOW (1987) contribuiu para a compreensão do significado do trabalho como uma cognição social, ou seja, uma interpretação compartilhada do mundo do trabalho, na qual estão envolvidos aspectos históricos, econômicos, políticos e culturais. Assim, o significado do trabalho é compreendido em sua processualidade, como um construto dinâmico, elaborado na relação do indivíduo com o contexto, e influenciado por diversos níveis de fenômenos psicossociais (Álvaro, Bergere, Crespo, Torregrosa, & Garrido, 1995; Bendassolli & Gondim, 2014; Blanch, 2003).

Por volta dos anos de 1990, o modelo do MOW foi empregado no Brasil e um dos principais estudos da época foi realizado por Borges (1998b) e Borges & Tamayo (2001), a partir da análise da teoria de valores do trabalho e da perspectiva marxista do trabalho, além da revisão crítica dos trabalhos sobre os temas *cognição social* e *representação social*. Borges (1998b), analisou elementos teóricos de tais temas, além do próprio trabalho do grupo MOW; realizou pesquisas empíricas exploratórias e, depois, desenvolveu seu próprio modelo de pesquisa, denominado Modelo de Atributos do Significado do Trabalho.

Em tal perspectiva, o significado do trabalho “é uma cognição subjetiva e social, que varia individualmente, na medida em que deriva do processo de atribuir significados, e simultaneamente, apresenta aspectos socialmente compartilhados, associados às condições históricas da sociedade” (Borges & Tamayo, 2001, p. 13). Trata-se de um conceito oriundo da psicologia social, com fundamentação na vertente cognitivista, que assume uma perspectiva de análise interpretativa, contextual, sistêmica, levando em conta a intencionalidade humana (Borges, Alves-Filho & Tamayo, 2008).

Nessa visão, o significado do trabalho apresenta um duplo aspecto: o subjetivo, porque os indivíduos recorrem à sua intencionalidade e às suas habilidades cognitivas para atribuir significado, e o social, por considerar que essa atribuição do significado do trabalho é influenciada pelo tempo e pelo espaço compartilhados (Borges, 1998b; Borges & Tamayo, 2001).

Na vivência cotidiana das pessoas, a intersecção desses dois níveis, individual e social, conforme destaca Malvezzi (1988), envolve uma processualidade que leva ao desenvolvimento humano pela práxis social, isto é, a partir de suas experiências subjetivas, que o indivíduo se desenvolve em direção à experiência social, sem, contudo, abandonar a base de sua individualidade. Melucci (2004), defende que tais instâncias, individual e social, são aspectos indissociáveis na experiência cotidiana, pois sempre que alguém questiona a si e é questionado por outras pessoas com quem convive em sociedade, esbarra na construção de sua própria trajetória identitária, a qual se funda na relação social. A processualidade conforme Malvezzi (1988), acaba sendo um movimento de complexidade crescente e interativa com o ambiente, ocorrendo nas organizações de trabalho sob um compartilhamento de valores, crenças e significados que definem o contexto cultural em que as interações e representações individuais e grupais ocorrem (Bastos, Pinho & Costa, 1995; Bastos et al., 2007).

A noção de trabalho, desse modo, vai-se construindo a partir de um conjunto de configurações sociais, históricas, psicológicas e políticas específicas, que variam no tempo e espaço (Gondar, 1989). Em consequência, o significado que o indivíduo atribui ao trabalho, ao mesmo tempo em que se revela particularizado por experiências cognitivas e afetivas, conforme lembram Borges (1999a) e Borges e Yamamoto (2014), é implicado pela estrutura socioeconômica, pelas relações e modos de produção, organização social e formas de reconhecimento humano. Sendo assim, é possível afirmar que, ao longo do percurso histórico, costumeiramente as “concepções sobre o trabalho” (Borges, 1999b, p. 182), tenham variado e evidenciado aspectos contraditórios.

O significado do trabalho congrega, em uma de suas dimensões, valores, os quais podem ser entendidos enquanto metas motivacionais (Schwartz, 1992), que indivíduos buscam alcançar ao longo de sua vida, em diferentes contextos. Em se tratando de valores pessoais, Maurino & Domenico (2012), entendem que o foco deve estar na percepção individual de realização de valores pessoais dentro do ambiente organizacional, pois, ao se

analisar tal aspecto explora-se possibilidades de interpretar e abordar a relação indivíduo-organização.

### **2.3. Modelo sobre significado do trabalho**

Para este estudo, optou-se pelo modelo MOW pelo fato de se considerar o modelo mais abrangente. Como fez-se referência anteriormente, dimensões: centralidade do trabalho, normas sociais sobre o trabalho e resultados valorizados do trabalho são as que norteiam o trabalho na sua especificidade.

#### **2.3.1. Modelo MOW – Meaning of Working International Research Team (1987)**

A forma como os indivíduos e os grupos se comportam dentro de uma organização e a forma planejada pelos gestores para a utilização otimizada dos recursos humanos são em grande parte determinadas pela noção do significado do trabalho que os gestores e os indivíduos têm (Kanungo, 1991; Kubo & Gouvêa, 2012).

O estudo que se constituiu em um marco no tema significado do trabalho é o da equipe do MOW (1987), constituindo o primeiro modelo teórico com referência centrando-se em crenças, expectativas e valores que os trabalhadores têm a respeito do trabalho em geral (Pérezgonzález & Vilela, 2005; Kubo & Gouvêa, 2012). Este modelo é baseado no fato de que o significado do trabalho é determinado pelas escolhas e experiências das pessoas no contexto dos ambientes e das organizações em que vivem e trabalham.

No seu estudo, o grupo MOW fez um levantamento de informações concernentes ao significado do trabalho em uma amostra de 14.700 indivíduos, no período compreendido entre 1978 e 1984, em oito (8) países: Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos da América e Iugoslávia. Nesse estudo, foram abordados três níveis de relação com a questão do trabalho na vida das pessoas: a) variáveis condicionais – circunstâncias pessoais e familiares, tais como educação, religião, atividade do cônjuge; atividade atual e histórico da carreira, tais como cargo, tempo de casa, tempo sem emprego; ambiente econômico e social, tais como origem (onde viveu até 14 anos e onde vive atualmente, quantidade de pessoas que sustenta, participação em igrejas e sindicatos), b) variáveis centrais – centralidade do trabalho; normas sociais acerca do trabalho; resultados valorizados do trabalho; objetivos do trabalhos; papel do trabalho e c) consequências – expectativas subjetivas sobre o trabalho no futuro, por exemplo, a importância que o trabalho teria no futuro; resultados objetivos do trabalho, tais como oportunidade de evolução (Gouvêia, Kubo & Mantovani, 2011).

O estudo do significado do trabalho pode ter, em termos de nível de análise, três gradações: individual, organizacional e social. O enfoque principal, para o trabalho do MOW, é a identificação e o entendimento de uma estrutura comum do que o trabalho significa para o indivíduo; portanto, o estudo tem enfoque individual (MOW, 1987). Assim, o modelo apresentado pelo grupo MOW, é baseado no fato de que o significado do trabalho é determinado pelo contexto do ambiente, seja organizacional, seja familiar, que o indivíduo vivencia no trabalho e fora dele, pelas escolhas e experiências dessa pessoa relacionadas ao trabalho e pelo ambiente familiar e social vivenciado (Kubo & Gouvêia, 2013).

O modelo inicial é heurístico por natureza, isto é, um modelo idealizado para servir de diretriz de pesquisa. Esse modelo inicialmente, apresentava em suas variáveis centrais, cinco dimensões que relacionam os indivíduos ao fenômeno do trabalho: centralidade do trabalho, normas sociais acerca do trabalho, resultados valorizados do trabalho, objetivos do trabalho, e papéis do trabalho (MOW, 1987; Kubo & Gouvêia, 2013). No entanto, após a execução de análise fatorial exploratória, pela equipe MOW, no modelo final foram encontradas seis as dimensões: centralidade do trabalho, normas sociais orientadas para os direitos, normas sociais orientadas para os deveres, função econômica do trabalho, resultado intrínseco ou expressivo, contato interpessoal pelo trabalho (Gouvêia, Kubo & Mantovani, 2011). E para melhor explicação, foram agrupadas em três dimensões: centralidade do trabalho; normas sociais, juntando as normas sociais orientadas a direitos e as orientadas a deveres; objetivos e resultados valorizados para o conjunto de função econômica do trabalho com resultado intrínseco ou expressivo e contato interpessoal pelo trabalho (Kubo & Gouvêia, 2013). É com base nestas três dimensões que o presente trabalho se norteia para analisar o significado de trabalho.

Ainda Gouvêia, Kubo & Manovani (2011, p. 309), afirma que

“No contexto organizacional, o estudo do significado do trabalho auxilia a encontrar as incoerências entre as expectativas do trabalhador acerca da sua função exercida. Tais incoerências, na prática podem prejudicar o desempenho do indivíduo, desmotivá-lo e reduzir seu comprometimento com o trabalho. Portanto, ao se identificarem as incoerências sobre o significado do trabalho, é possível redefinir o desenho das funções de forma a se atribuir relevante ao trabalho, o que elevará o clima organizacional e

impactará à sociedade e por conseguinte, nos resultados organizacionais”.

## **2.4. Dimensões do Significado do Trabalho**

Para os representantes do Grupo MOW (1987), o significado do trabalho é um construto psicológico multidimensional e dinâmico, resultante de variáveis pessoais e ambientais (Pereira & Tolfo, 2016). As dimensões encontradas no estudo do significado do trabalho são a centralidade, normas sociais do trabalho e resultados e objetivos valorizados do trabalho. Estas 3 dimensões principais foram agrupadas pelos pesquisadores do grupo MOW entre 1981 e 1983, que realizaram diversas pesquisas em 8 países, com o intuito de apresentar dados empíricos sobre o significado e o sentido do trabalho (Kubo e Gouvêa, 2012; Neves, et al., 2018). Neste trabalho, tem-se como base esses construtos para explicar o significado do trabalho, e segue as suas descrições.

### **2.4.1. Centralidade do Trabalho**

O conceito de centralidade do trabalho está relacionado com a importância do trabalho na vida de uma pessoa (Kubo & Gouvêa, 2012). Segundo MOW (1987, p.81), centralidade do trabalho é “o grau de importância geral que o trabalho tem na vida de um indivíduo para um dado ponto no tempo” ou “convicção geral acerca do valor do trabalho na vida de um indivíduo”, Neves et al., (2018), identificando o quanto é central para a autoimagem do sujeito. A centralidade do trabalho representa uma identificação individual com o trabalho, ou a significância que a pessoa atribui ao papel do trabalho (Lundberg & Peterson, 1994, p.1461).

Segundo Pereira & Tolfo (2016), a centralidade definida como o grau de importância que o trabalho assume no conjunto da vida das pessoas é um componente importante na avaliação do significado do trabalho e tem destaque nos estudos do Grupo MOW (1987). Esta pode ser compreendida em termos absolutos ou relativos, e que Son (2006), denomina de envolvimento com o trabalho ou relevância do trabalho respetivamente. Assim, a centralidade absoluta avalia o valor que o trabalho tem na vida das pessoas e o quanto o trabalho é central para a sua autoimagem total, ou Son (2006), o grau pelo qual uma pessoa é identificada psicologicamente com seu trabalho e a centralidade relativa refere-se à importância do trabalho em relação aos outros momentos do ciclo de vida dos sujeitos, ou seja, de natureza comparativa com as demais áreas da vida (a importância relativa do trabalho em relação às outras principais funções da vida de uma pessoa, tais como família, comunidade, religião e lazer) (Pereira & Tolfo, 2016; Son, 2006). A análise desta centralidade é relevante para

compreender porque muitas pessoas, mesmo que não precisassem do trabalho como forma de sustento, não deixariam de trabalhar (MOW, 1987).

Pereira & Tolfo (2016) citam Borges (1998), afirmando que o estudo da centralidade do trabalho também é importante, porém, ela é definida por meio de uma hierarquização de todas as esferas da vida, como família, trabalho, religião, lazer. A centralidade do trabalho é a categoria mais amplamente aceita pelos pesquisadores nas investigações.

A importância do trabalho pode ser verificada pela constatação da quantidade de horas por dia que as pessoas permanecem nessa atividade. Também são relevantes os dias, os meses e os anos gastos na preparação para essa atividade, seja na formação escolar, que dá a capacitação básica para exercer as atividades na profissão escolhida, seja no treinamento específico, normalmente nas primeiras organizações em que as pessoas trabalham, para adquirir os conhecimentos para o bom desempenho na função dentro da organização (Kubo & Gouvêa, 2012, p. 540).

Conforme Kubo & Gouvêa (2012), um fato verificado é que um percentual significativo das pessoas continuaria trabalhando, mesmo se tivesse dinheiro suficiente para parar de trabalhar. Esse fenômeno teria a ver com o sentimento de que o indivíduo, trabalhando, teria um elo com a sociedade, fazendo parte ativa dessa sociedade maior. Outro motivo seria o de ter uma ocupação, ter um propósito de vida. Os desempregados e os aposentados, por sua vez, caso não achem uma nova atividade, como um emprego ou um *hobby*, sofrem um grande impacto quando deixam de ser produtivos e ativos como o foram em toda a sua vida profissional. Portanto, pode-se concluir que o trabalho tem grande significado ao indivíduo tanto sob o aspecto econômico como sob o sociopsicológico.

Segundo Mannheim & Cohen (1978), citado Soares (1992), os valores de centralidade variam conforme a atividade, sendo maior em cientistas e profissionais liberais e menor em trabalhadores manuais.

#### **2.4.2. As normas sociais do trabalho**

Segundo Gouvêa, Kubo & Mantovani (2011), normas sociais do trabalho consistem em orientações normativas percebidas pelos indivíduos como justas, equitativas e socialmente legítimas. Existem dois níveis de normas sociais sobre o trabalho, umas orientadas a deveres, outras orientadas a direitos. Son (2006), considera que as crenças a deveres representam a crença de que todas as pessoas têm o dever ou responsabilidade para as unidades sociais através do trabalho. Porém, as normas sociais orientadas aos direitos são “direitos individuais admitidos como obrigações sociais”.



Kubo & Gouvêa (2012), afirmam que as normas sociais, ou seja, as formas de pressão da sociedade sobre o comportamento das pessoas e as das pessoas sobre a sociedade, têm tido forte influência no trabalho ao longo dos anos. Neves (2018, p. 320), “as normas sociais sobre o trabalho funcionam como modelos sociais que dizem respeito às recompensas obtidas pelo trabalho, gerando no trabalhador a percepção do que seriam trocas justas entre o que ele recebe do trabalho e as contribuições que ele traz”. Para Bastos, Pinho & Costa (1995), nos sistemas sociais, tais normas são ingredientes importantes para viabilizar e manter a coesão dos grupos. Tais normas funcionam como padrões sociais que balizam as avaliações individuais acerca das recompensas obtidas pelo trabalho.

Segundo Goulart (2009), essas normas sintetizam as valorações que as pessoas atribuem ao trabalho, sendo que as principais giram em torno do direito e do dever que o envolvem. A primeira norma refere-se ao que a pessoa “pode” e “merece” exigir da sociedade e da organização enquanto trabalhadora, ou seja, as normas orientadas para o direito dos trabalhadores referem-se às responsabilidades das organizações e da sociedade sobre todas as pessoas, no sentido de que todos teriam direito a um trabalho significativo e interessante; a um treinamento adequado para iniciar o exercício da função e para dar continuidade, com qualidade, ao serviço; à participação nas decisões sobre os métodos de trabalho e outros detalhes relacionados a ele (MOW, 1987), e a segunda envolve as obrigações de cada trabalhador com relação à organização para a qual labora e à sociedade em geral, ou seja, as normas orientadas para os deveres referem-se às obrigações de todos os indivíduos para com a sociedade referentes ao trabalho, e incluem a obrigação de todos trabalharem em prol da sociedade, obrigação de todos em garantir seu futuro e em valorizar o trabalho de cada um, qualquer que seja sua natureza (MOW, 1987).

#### **2.4.3. Resultados e objetivos valorizados do trabalho**

De acordo com Neves (et al., 2018, p. 320), “os resultados valorizados do trabalho são os valores relacionados aos motivos que levam uma pessoa a trabalhar, como, por exemplo, obter prestígio e retorno financeiro, manter-se em atividade, o contato social e estabelecimento de relações interpessoais, sentir-se útil para a sociedade, entre outros (MOW, 1987) ”.

Gouvêia, Kubo & Mantovani (2011) citam Pérezgonzáles & Vilela (2005), e consideram que os resultados e objetivos valorizados do trabalho são as funções que se recebem do trabalho e que têm valor para indivíduo. E Bastos, Pinho & Costa (1995), espelhando-se na definição de Quitanilla e Wilpert, os resultados ou produtos valorizados do

trabalho relacionam-se com as finalidades que as atividades de trabalho possuem para o indivíduo, respondendo à indagação acerca do porquê o indivíduo trabalha. Seria o componente motivacional,

Entre as metas e os resultados de um trabalho, a Equipe MOW (1987) argumenta que os resultados valorados no ato de trabalhar podem ter propriedades concretas ou simbólicas, que podem ser de caráter individual ou universal. Nesse sentido figuram interesse na tarefa, bons salários, autonomia, clima de trabalho, segurança e higiene, adequação ao posto, habilidades e competências pessoais, oportunidades de aprendizagem, variedade de tarefas, horário, ambiente e perspectivas de promoção (Blanch, 2003; Goulart, 2009).

O estudo do significado do trabalho não é completo se não envolver o estudo dos resultados valorizados do trabalho e os objetivos do trabalho (MOW, 1987). Entre os vários resultados valorizados do trabalho destacam-se: função de fonte de renda do trabalho, geralmente considerado o mais importante; função intrínseca do trabalho, quando o trabalho é interessante e satisfatório para os indivíduos; função interpessoal do trabalho, como meio para contatos interessantes com outras pessoas; função de servir à sociedade pelo trabalho; função de ocupação do tempo com o trabalho; função de fornecer *status* e prestígio pelo trabalho (Bastos, Pinho & Costa 1995; Gouvêia, Kubo & Manovani, 2011; Kubo & Gouvêa, 2012; MOW, 1987).

## **2.5. Estudos sobre significado do trabalho**

O trabalho tende a ocupar um lugar central na vida das pessoas (Dourado et al., 2009) e essa centralidade não pode ser desconsiderada como reprodutora da existência humana. Assim, o trabalho configura-se como uma das principais dimensões da vida do homem, interferindo em sua inserção na sociedade, delimitando espaços de mobilidade social e aparecendo como um dos fatores constitutivos da identidade dos indivíduos (Lourenço, Ferreira & Brito, 2013).

Os estudos empíricos sobre significado do trabalho na sociedade e na vida pessoal têm uma tradição antiga nas ciências sociais e na psicologia (Bendassolli & Gondim 2014; Salazar & Perez, 2020). A partir dos anos de 1980, esse campo de estudos ganha um corpo teórico mais consistente e amplia o seu escopo com a realização de uma pesquisa sobre significado do trabalho em oito países. De fato, desde a publicação do projeto *Meaning of Work Research* (MOW) (1987), diversos outros pesquisadores ao redor do mundo têm se dedicado a investigar o significado do trabalho para trabalhadores de distintas ocupações e culturas (Bendassolli & Gondim 2014).

Portanto, o número de pesquisas realizadas sobre o significado do trabalho é bastante amplo (Grupo Mow, 1987; Mazzili; Paixão, 2002; Morin, 2001; D'acri, 2003; Morin, Tonelli & Pliopas, 2003) e demonstra que o processo de atribuição de significado ao trabalho é complexo, envolvendo a interferência de inúmeras variáveis, tais como: centralidade, objetivos valorizados, resultados esperados, relações entre trabalho e lazer, relações entre trabalho e família, tempo, socialização, valores pessoais, entre outras (Lourenço, Ferreira & Brito, 2013).

A pesquisa realizada por Bressan, et al., (2012), procurou analisar comparativamente o significado do trabalho para os servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa, com o objetivo de identificar nas falas dos sujeitos o lugar ocupado pelo trabalho em suas vidas e compreender, assim, as implicações desse fator no momento de transição para a aposentadoria. Os resultados sugerem forte significação subjetiva positiva apresentada pelos entrevistados e importante vínculo emocional, evidenciando satisfação e envolvimento com o trabalho e a Organização.

Lourenço, Ferreira & Brito (2013), tiveram por objetivo compreender o significado do trabalho para uma executiva, ou seja, investigar quais as dimensões percebidas por ela sobre a atividade profissional que realiza. Neste estudo, os autores confirmaram a centralidade do trabalho na vida do indivíduo e evidenciaram que a dimensão do prazer não está condicionada apenas a contextos organizacionais que estejam fora do enclave do mercado, tais como manifestações culturais, religião, artes, entre outros. É possível a vivência de prazer no contexto empresarial. Pode-se constatar que a centralidade do trabalho na vida dessa executiva justifica a preponderância da dimensão do prazer, pois muitas foram suas percepções positivas acerca do trabalho, denotando mais satisfação e bem-estar psicológico do que sofrimento.

Kubo, Gouvêa & Mantovani (2013), o estudo objetivou identificar os aspectos associados ao significado do trabalho na vida das pessoas e determinar as relações entre essas dimensões. Na pesquisa verificaram que o significado do trabalho se reflete na centralidade do trabalho, objetivos e resultados valorizados e, por último, nas normas sociais. Destacou-se, na amostra pesquisada, que o trabalho possui papel importante em atribuir significado à própria vida do trabalhador, o trabalho é visto um fator fundamental da vida como um todo. Adicionalmente, observou-se que os objetivos e resultados valorizados no trabalho (como aprendizagem, autonomia, prestígio, ascensão) são mais importantes para os trabalhadores do que os direitos e deveres relacionados ao trabalho.

Em um estudo realizado em 2018 com objetivo de analisar como estudos atuais de pesquisadores brasileiros enfocam os temas sentido e significado do trabalho, por meio da análise de artigos relacionados aos temas em periódicos da área de Administração do país (Neves, Diana Rebello et al., 2018). Os resultados sugerem que o trabalho continua sendo um tema relevante de investigação, dado que constitui um dos valores fundamentais do ser humano e que ainda exerce importante papel com vistas à sua autorrealização e sua subjetividade, bem como contribui para o desenvolvimento de sua identidade.

No contexto moçambicano foi achado um e único estudo publicado recentemente de autoria de Supia, Abacar & Aliante (2020), que aborda o significado do trabalho para professores Moçambicanos do ensino secundário. Os resultados desta pesquisa revelam que o significado atribuído ao trabalho pelos professores varia em função das variáveis sociodemográficas (gênero, estado civil, nível de formação e número de filhos). Identificaram igualmente alguns aspectos positivos (a colaboração e companheirismo, o desenvolvimento profissional, a existência de salário, o reconhecimento social, a dignidade e boas relações de trabalho) e negativos (o incumprimento de direitos, a falta de reconhecimento pelo trabalho, o atraso salarial, a pressão no trabalho, a desmotivação, os conflitos laborais, o desrespeito e falta de valorização docente, precariedade das condições de trabalho, assédio sexual e moral, carga de trabalho excessivo e insatisfação profissional) associados ao significado do trabalho docente.

Como se pode ver nestes estudos, o significado de trabalho pode ser estudado relacionando várias variáveis tais como: centralidade, objetivos valorizados, resultados esperados, vínculo emocional, satisfação, envolvimento com o trabalho, identidade, relações entre trabalho e lazer, relações entre trabalho e família, tempo de trabalho, socialização, valores pessoais, idade, entre outras. Para este estudo, o significado do trabalho será analisado com base nos grupos de idades de pessoas de acordo com o momento em que começaram a trabalhar para verificar se há mudanças no significado de trabalho que os servidores públicos dão ao seu trabalho.

### 3. MÉTODO

Nesta etapa do estudo faz-se a descrição dos procedimentos metodológicos a que foram usados ao longo da realização deste trabalho mostrando como está sistematizado e organizado o estudo, tendo em conta os objetivos a serem alcançados. Nesta etapa de estudo, são destacados os principais elementos: o tipo de pesquisa, os participantes, instrumento, procedimentos de coleta de dados e procedimentos de análise de dados.

Este estudo, é uma pesquisa do tipo qualitativo, de natureza exploratória, materializada por meio de uma entrevista semiestruturada, para a análise de dados recorreu-se a técnica de análise temática dedutiva de Braun e Clarke (2006). Os níveis de temas foram identificados por uma abordagem semântica com enfoque realista e a análise de dados foi feita com o apoio do programa de análise de dados qualitativos Atlas.Ti. Com base no estudo, pretendeu-se compreender como os indivíduos constroem seu significado sobre o trabalho, suas práticas e conhecimentos cotidianos relativos à questão em estudo pelo pesquisador (Flick, 2009).

A pesquisa qualitativa conforme Maanen (1971a) citado por Neves (1996), visa descrever e decodificar os componentes de um sistema complexo de significados, objetivando traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social; trata-se de reduzir a distância entre o indicador e o indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação. Segundo Prodanov & Freitas (2013), a pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números.

Apoiando-se em Prodanov & Freitas (2013), neste estudo a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados foram básicas no processo de pesquisa qualitativa. Obviamente que a compreensão do significado do trabalho por parte dos trabalhadores encontrou melhor enquadramento na pesquisa qualitativa por permitir maior aproximação com os participantes, possibilitar obter informações subjetivas, vivências, aspirações e desejos por meio dos relatos dos próprios visados, neste caso os trabalhadores que participaram do estudo.

Segundo Gil (1995), as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade o estabelecimento ou transformação de conceitos ou ideias, com vista à formulação de problemas mais precisos ou de hipóteses que possam ser objeto de estudos posteriores, ou seja: elas são desenvolvidas com objetivo de proporcionar uma visão geral, de tipo

aproximativo, acerca de um determinado fato. A escolha deste tipo de pesquisa foi determinada pelo fato de o tema ser pouco explorado no contexto moçambicano. Portanto, esta pesquisa é do caráter exploratório no fato de não haver pesquisas sistematizadas no contexto moçambicano que abordam o tema “significado do trabalho”. Há necessidade de explorar o tema especificamente em Moçambique devido às diferentes transformações socioeconômicas e políticas a quem o país vivenciou afetando sobremaneira as relações laborais de forma específicas e influi no significado que o indivíduo atribui ao seu trabalho. Os significados que se atribuem ao trabalho são sempre históricos, daí que constitui necessidade humana dar significado ao seu entorno, ao seu fazer e ao seu viver em diferentes idades no contexto moçambicano.

### **3.1. Contexto de investigação**

A pesquisa foi realizada em Montepuez, um distrito da província de Cabo Delgado em Moçambique. Tem como limites: a norte com o distrito de Mueda, oeste com os distritos de Marrupa e Mecula da província do Niassa, a sul com os distritos de Balama, Chiúre, Namuno e a leste com os distritos de Anchabe e Meluco. O distrito de Montepuez possui quase todos os subsectores da administração pública moçambicana em funcionamento e tem trabalhadores de diferentes idades que começaram a trabalhar em períodos diferentes, o que permitiu aplicar a entrevista planejada para este estudo. Foram vários trabalhadores de diferentes instituições públicas que se mostraram disponíveis de participar da pesquisa. A construção da administração pública moçambicana desde o período colonial e as transformações e reformas operacionalizadas ao longo da história do país revelam uma dualidade do contexto em que por um lado notam-se avanços e inovações nas estruturas administrativas instituídas em termos organizacionais e suas práticas de gestão, mas por outro, mostram-se ineficazes e insuficientes em conhecer os trabalhadores e prever as suas condutas, e isso é possível compreendendo as elaborações que as pessoas fazem sobre o seu trabalho que se traduz no que se denomina de significado de trabalho.

### **3.2. Participantes**

O estudo foi composto por uma amostra de 29 trabalhadores do setor público em Moçambique. O indicador foi ser trabalhador do setor público. A tabela que se segue, apresenta de maneira detalhada os dados sociodemográficos dos trabalhadores que participaram deste estudo (e.g. idade, sexo, filhos, formação/nível de escolaridade, tempo de trabalho na organização, tempo de trabalho na função, carga horária, tipo de veículo).

**Tabela 1:** Dados sociodemográficos dos participantes

Elementos		Idade				Total
		20-30 anos	31-40 anos	41-50 anos	51-60 anos	
Respondentes		7	8	6	8	29
Sexo	Masculino	3	6	5	8	22
	Feminino	4	2	1	0	7
Estado civil	Casado	0	0	1	5	6
	Solteiro	7	8	5	3	23
Filhos	1-5 filhos	6	8	4	2	20
	6 filhos ou mais	0	0	3	6	9
Formação	Básico	0	0	0	0	0
	Médio	4	5	5	2	16
	Bacharel	0	0	0	1	1
	Licenciado	3	3	1	5	12
Tempo de trabalho na organização	1-10 anos	7	7	5	4	23
	11-20 anos	0	1	0	3	4
	21-30 anos	0	0	1	0	1
	+ 31 anos	0	0	0	1	1
Tempo na função atual	1-10 anos	7	7	1	0	15
	11-20 anos	0	1	3	0	4
	21-30 anos	0	0	1	0	1
	+31 anos	0	0	1	8	9
Carga horária	8 Horas	6	5	5	5	21
	24 Horas	1	1	1	1	4
	Outra	0	2	0	2	4
Tipo de vínculo	Contratado	0	0	0	0	0
	Nomeado	7	8	6	8	29

A escolha das pessoas que participaram da pesquisa foi feita de forma intencional, isto é, com base na amostragem não-probabilística ou por conveniência, que ocorre quando os elementos mais acessíveis são escolhidos para compor uma amostra. Essa forma de seleção geralmente é feita em função de limitações de tempo ou de recursos impostos aos trabalhos. Portanto, neste estudo optou-se pela limitação de tempo dos participantes devido o estado de emergência declarado face à covid-19.

O estudo previamente elaborado tinha outro era uma pesquisa do tipo descritivo-quantitativo, mas devido às dificuldades de aceitação para aplicação dos instrumentos de coleta de dados, justificando-se ser não oportuno devido à implementação do processo de Descentralização da Função Pública em Moçambique, houve a necessidade de recorrer a uma pesquisa baseada no estudo qualitativo, daí a adoção da entrevista semiestruturada.

A amostragem não probabilística é desenvolvida com o objetivo de analisar um grupo de elementos pertencentes a uma população, mas não obedece a regras estatísticas de seleção dos elementos que permitam que as conclusões observadas na amostra possam ser estendidas

ao restante da população. Na amostragem não probabilística ou não estatística, a seleção dos elementos para a análise ocorre de forma não aleatória e segundo critérios definidos caso a caso (Sampieri, Collado & Lucio, 2006). Portanto, a amostragem não probabilística pode ser utilizada em diversas situações, como, por exemplo, quando a pesquisa não tem interesse em estudar todo o universo e a amostra não precisa ser representativa da população; a pesquisa busca identificar alguns casos individuais que são materiais ou relevantes por si próprios. Assim, neste estudo o critério de escolha foi ser trabalhador em um dos setores públicos no distrito de Montepuez ou ter trabalhado nos períodos em referência (socialismo ou neoliberalismo).

Como se referiu anteriormente foram escolhidas 29 pessoas, estas por sua vez, foram divididos em 4 grupos de idades a destacar: 7 pessoas com idade compreendida entre 20 a 30 anos, 8 pessoas com idade no intervalo de 31 a 40 anos, 6 pessoas com idade correspondente entre 41 a 50 anos e 8 pessoas com idade no intervalo de 51 a 60 anos. A divisão em idade dos trabalhadores permitiu analisar as diferenças e similaridades do significado que os trabalhadores atribuem ao trabalho tendo em conta os momentos históricos em que começaram a trabalhar. Esses participantes foram selecionados em diferentes instituições e ministérios tais como: educação, saúde, interior e justiça. Na sua maioria pertencem à educação por ser o ministério que mais absorve muitos trabalhadores do setor público.

De salientar que dos 29 participantes 22 são do sexo masculino e somente 7 foram do sexo feminino e o maior número de trabalhadores do sexo masculino justifica-se pelo fato de o distrito de Montepuez, onde ocorreu a pesquisa, possuir maior número de trabalhadores do sexo masculino e que permitiu fácil acesso dos participantes deste sexo. A insuficiência de trabalhadores do sexo feminino no setor público em Moçambique é uma questão histórica, não obstante atualmente haver políticas governamentais de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. O acesso e direito ao trabalho sem nenhuma forma de discriminação em Moçambique estão protegidos pela Constituição da República, a Lei do Trabalho e regulamentação sectorial específica. Moçambique também ratificou 18 Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incluindo as 8 Convenções Centrais e três das quatro Convenções Prioritárias (Lubrino, Buque & Lipapa, 2016).

Em termos gerais, os dados levantados demonstram claramente que as mulheres em Moçambique estão em desvantagem em termos socioculturais, políticos e económicos. Isso depende grandemente das atuais relações de género no país que são altamente patriarcais (WLSA, 2013).



De salientar que foram codificados para melhor a preservação da identidade ou manter o anonimato dos participantes. Sendo assim, a tabela abaixo apresenta a codificação agrupados em idades.

**Tabela 2:** Códigos atribuídos aos trabalhadores

<b>Participante (P)</b>
20-30 anos de idade: P1, P2, P3, P4, P5, P6 e P7
31-40 anos de idade: P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14 e P15
41-50 anos de idade: P16, P17, P18, P19, P20 e P21
51-60 anos de idade: P22, P23, P24, P25, P26, P27, P28 e P29

### **3.3. Instrumento de coleta de dados**

No presente estudo, foi administrado um roteiro de entrevista semiestruturada. A escolha da entrevista semiestruturada deveu-se pelo fato de se mostrar coerente com as contribuições teóricas adotadas neste estudo, pois permitiu reorganização do sistema categorial, dando espaço à integração do contexto de escolha ocupacional e do trabalho na terceira categoria que aborda os resultados esperados do trabalho dando ênfase à compreensão do significado de trabalho dos trabalhadores do setor público do Distrito de Montepuez, Província de Cabo Delgado, em Moçambique.

As entrevistas foram realizadas em dia e hora previamente agendados com os trabalhadores, respeitando com isso a disponibilidade de cada um. Os participantes foram previamente informados sobre a intenção da pesquisa, pois segundo Cruz Neto (2002), as pessoas devem ser esclarecidas sobre aquilo que pretendemos investigar. E foi possível o estabelecimento dos contatos físicos e por meio de telefone.

O material usado nas entrevistas foi adequado conforme às condições do contexto como também dos entrevistados. Portanto, utilizou-se o recurso de áudio e fez-se a gravação das falas durante as entrevistas com recurso a gravador. Para fazer face ao estado de emergência decretado por demanda da pandemia de coronavírus em que os trabalhadores se encontravam em casa, teve-se que negociar o tempo em que os participantes se mostravam disponíveis. Sendo assim, as respostas obtidas foram posteriormente transcritas singularmente.

Foram realizadas vinte e nove (29) entrevistas nos meses de julho e setembro de 2020 e as entrevistas decorreram em locais previamente acordados entre o pesquisador e o trabalhador com uma duração variando entre 7 a 30 minutos.

A escolha das questões da entrevista baseou-se na revisão de literatura, sobretudo, do modelo MOW e a linguagem foi sendo adaptada no contexto moçambicano, sendo assim, algumas palavras dos itens do sistema categorial apresentados pelo grupo MOW foram substituídas por outras para melhor compreensão das questões da entrevista. A primeira parte do roteiro de entrevista incluiu questões acerca de dados sociodemográficos e profissionais. Na segunda parte fez-se a organização do sistema categorial das entrevistas e foram elaboradas três dimensões de análise principais que por sua vez, foram subdivididas cada uma delas, a destacar: a) Centralidade do Trabalho: Importância do trabalho em termos absolutos e valor do trabalho em relação a outras áreas da vida; b) Normas sociais sobre o trabalho: normas orientadas a direitos e normas orientadas a deveres; e c) Resultados valorizados do trabalho/as metas do trabalho: implicações do trabalho, expectativas do trabalho e implicações da escolha ocupacional. Essas três dimensões foram identificadas no grupo *MOW* que acima explicou por ser o modelo mais abrangente do significado do trabalho.

Blanch (2003), um pesquisador espanhol que se dedica a esse tema desde o início dos anos 80, refere que o campo do significado do trabalho corresponde ao grau de importância que a ele atribuímos bem como aos valores sociais que assumimos via socialização. Esses valores influenciam a escolha da carreira e da profissão específica (Goulart, 2009). Partindo dessa base e devido ao contexto histórico do trabalho em Moçambique, na sistematização das entrevistas, foi acrescentada na categoria “resultados valorizados do trabalho”, e a subcategoria “implicações da escolha ocupacional”, pois os momentos históricos tiveram realidade e práticas diferentes em que num momento a escolha do trabalho era determinada pelas autoridades governamentais e noutra a escolha é liberal, isto é, depende das escolhas pessoais. A figura abaixo ilustra o sistema categorial sistematizado:

**Figura 4:** Categorias e subcategorias análise da pesquisa

E para obter respostas sobre as categorias atendendo os objetivos específicos (Caracterizar a centralidade do trabalho de servidores públicos do distrito de Montepuez, em Moçambique; Descrever os direitos e deveres do trabalho na vida de servidores públicos, do distrito de Montepuez, em Moçambique; e Avaliar as implicações do trabalho na percepção dos servidores públicos, do distrito de Montepuez, em Moçambique), foram aplicadas as seguintes perguntas, conforme a tabela que se segue:

**Tabela 3:** Objetivos específicos, perguntas e finalidade da pergunta

Objetivos específicos	Perguntas	Finalidade da pergunta
Caracterizar a centralidade do trabalho de servidores públicos do distrito de Montepuez, em Moçambique.	<p>O que significa trabalhar para si?</p> <p>Por que você trabalha?</p> <p>Como te sentes quando trabalhas?</p> <p>Como se sentiria se deixasse de trabalhar?</p> <p>Qual é valor que dá ao trabalho?</p>	<p>Essas questões tinham a finalidade de explorar os aspetos relacionados com a importância do trabalho em termos absolutos, ou seja, descrever a identificação psicológica dos trabalhadores</p> <p>Nessa pergunta foi colocada para avaliar a importância que o trabalho tem na vida das pessoas em relação as outras áreas da vida</p>
Descrever os direitos e deveres do trabalho na vida de servidores públicos, do	<p>O que o trabalho te proporciona na sua vida?</p> <p>Imagine que você ganhou ou herdou uma grande quantia em</p>	<p>Essa questão aborda os aspetos relacionados com os direitos que os trabalhadores têm no exercício profissional</p> <p>Aqui, precisou-se explorar dos trabalhadores os motivos que determinam para trabalhar</p>

distrito de dinheiro e poderia viver Montepuez, em confortavelmente pelo resto da Moçambique. vida sem trabalhar. Você trabalharia? Por quê?		
Avaliar as Quais são as implicações da implicações do sua escolha profissional para a trabalho na vida? percepção dos Que expectativas tem sobre o servidores do futuro do seu trabalho? públicos, do Por que preferiu este trabalho distrito de que exerce e não outro? Montepuez, em Moçambique.		Olhando os anos passados, aqui pretendeu-se explorar o que o trabalho impactou na vida dos trabalhadores Nessa perguntou era para explorar a projeção dos trabalhadores sobre o seu trabalho daqui a 5 ou mais anos. Devido aos momentos históricos que são caracterizados no trabalho, essa questão explorou como foi a escolha ocupacional e que implicações trouxe essa escolha para a vida do trabalhador.

### 3.4. Procedimento de coleta de dados

As entrevistas foram aplicadas aos trabalhadores públicos que atuam em várias instituições em Moçambique. No princípio de julho o pesquisador contactou algumas pessoas conhecidas que serviram como informantes e deslocou-se para localizar as pessoas independentemente dos sectores de atividade para explicar o objetivo da pesquisa e a finalidade da produção de dados da pesquisa. Em seguida, fez-se o agendamento do local, data e hora a decorrer as entrevistas. Os trabalhadores participantes da pesquisa, a bem do sigilo, foram codificados pelo pesquisador segundo uma categorização específica que foi adoptada no momento da aplicação das entrevistas.

A entrevista foi dirigida diretamente pelo pesquisador e trabalhadores num lugar acordados pelos envolvidos para evitar interferência externa nas respostas. Os participantes foram convidados pelo pesquisador e a sua participação na pesquisa foi voluntária.

Devido à Covid-19, um problema de saúde pública que está a assolar o mundo e que fez prevalecer o estado de emergência decretado pelo Presidente da República de Moçambique nos meses de abril a setembro do ano de 2020, o pesquisador pediu para que cada participante na realização da entrevista ficasse protegido pela máscara e obedecer ao distanciamento recomendável de 1.5 metros.

### 3.5. Procedimentos de tratamento e análise de dados

O tratamento de dados do presente estudo de cunho qualitativo foi feito com base na análise temática de Braun e Clarke (2006). Com base nessa análise, foi sistematizado as falas dos entrevistados com o intuito de entender a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho e os resultados esperados do trabalho, que para este estudo é o significado do

trabalho. Braun e Clarke (2006), apresentam a Análise Temática como uma técnica de análise qualitativa caracterizada pela flexibilidade por ser essencialmente independente de uma teoria ou epistemologia específica e que pode ser aplicada com uma variedade de abordagens teóricas e epistemológicas. Além disso, King & Brooks (2017), afirmam que as abordagens de análise temática podem ser usadas com conjuntos de dados de tamanhos variados e podem ser aplicadas a uma ampla gama de interesses e tópicos de pesquisa. Dependendo da forma particular de análise temática escolhida, ela pode ser usada a partir de várias perspectivas teóricas e, portanto, aplicada para responder de maneira útil a uma ampla gama de questões de pesquisa.

A vantagem da utilização da Análise Temática (AT) é a sua flexibilização, pois, “através da sua liberdade teórica, a análise temática fornece uma ferramenta de pesquisa flexível e útil, que pode potencialmente fornecer um conjunto rico e detalhado, ainda que complexo de dados” (Braun e Clarke, 2006, p. 3).

A análise temática como técnica permite identificar, analisar e relatar padrões (temas) dentro dos dados. Ela minimamente organiza e descreve o conjunto de dados em (ricos) detalhes. No entanto, ela muitas vezes também interpreta vários aspectos do tema de pesquisa (Braun e Clarke, 2006).

Além disso, na análise temática, os temas ou padrões dentro dos dados foram identificados por dedução. Este tipo de análise tende a ser dirigida pelo interesse teórico ou analítico do pesquisador na área, e é, portanto, mais explicitamente orientada pelo analista. É uma abordagem de cima para baixo, em que para codificação e análise de dados, o pesquisador traz uma série de conceitos, ideias ou tópicos que se usam para codificar e interpretar os dados.

Como se referiu anteriormente, os níveis dos temas foram identificados com base na abordagem semântica. Com uma abordagem semântica, os temas são identificados dentro dos significados explícitos ou superficiais dos dados, e o analista não está à procura de qualquer coisa além do que um participante tenha explicitado ou dito ou escrito (Rosa e Mackedanz, 2021).

Com uma abordagem semântica, os temas são identificados dentro dos significados explícitos ou superficiais dos dados e o analista não está à procura de qualquer coisa além do que um participante tenha explicitamente dito ou escrito. Idealmente, o processo analítico envolve uma progressão desde a descrição, onde os dados foram simplesmente organizados

para mostrar padrões em conteúdo semântico, e resumidos, até a interpretação, onde há uma tentativa de teorizar a importância dos padrões e seus significados mais amplos e implicações, muitas vezes em relação à literatura precedente.

Neste estudo, a análise temática realizada num enfoque de abordagem essencialista/realista permitiu teorizar os significados de trabalhos de uma forma simples e direta.

Assume-se que a Análise Temática é (mais uma) a possibilidade de uso de uma ferramenta de pesquisa flexível e útil, que pode fornecer uma rica, detalhada e também complexa análise de dados.

Para o presente estudo, a análise temática obedeceu seis etapas baseadas na proposta de Braun e Clarke (2006). Essas fases são: 1) familiarização com os dados; 2) geração códigos iniciais; 3) busca de temas; 4) revisão de temas; 5) definição e nomeação de temas e 6) produção do relatório.

**Tabela 4:** Fases de análise temática

<b>Fases</b>	<b>Estágio</b>	<b>Descrição do processo</b>
1	Familiarizando-se com seus dados:	Transcrição dos dados (se necessário), leitura e releitura dos dados, apontamento de ideias iniciais.
2	Gerando códigos iniciais:	Codificação das características interessantes dos dados de forma sistemática em todo o conjunto de dados, e coleta de dados relevantes para cada código.
3	Buscando por temas:	Agrupamento de códigos em temas potenciais, reunindo todos os dados relevantes para cada tema potencial.
4	Revisando temas:	Verificação se os temas funcionam em relação aos extratos codificados (nível 1) e ao conjunto de dados inteiro (Nível 2), gerando um "mapa" temático da análise.
5	Definindo e nomeando temas:	Nova análise para refinar as especificidades de cada tema, e a história geral contada pela análise; geração de definições e nomes claros para cada tema.
6	Produzindo o relatório:	A última oportunidade para a análise. Seleção de exemplos vívidos e convincentes do extrato, análise final dos extratos selecionados, relação entre análise, questão da pesquisa e literatura, produzindo um relatório acadêmico da análise.

Fonte: Adaptado de Braun e Clarke (2006) e Souza (2019).

#### **a) Fase 1 – Familiarizando-se com seus dados**

Nesta fase, fez-se a transcrição das informações, leitura e releitura dos dados e isso permitiu a familiarização profunda dos mesmos. Nessa leitura, permitiu a identificação dos significados do trabalho fornecida pela literatura. Nesta fase, conseguimos identificar as

categorias: centralidade, normas sociais sobre o trabalho e resultados esperados do trabalho. De salientar que os códigos foram identifica baseando-se no Modelo MOW sobre o significado do trabalho.

Familiarização com os dados - é fundamental que o pesquisador mergulhe nos dados, ao ponto de alcançar com profundidade e amplitude o conteúdo. A imersão geralmente envolve a leitura repetida dos dados, que leva a uma procura por significados, padrões e assim por diante. É um exercício de leitura e releitura dos dados, portanto, é um processo demorado, pois fornece a base para o resto da análise (Rosa e Mackedanz, 2021);

### **b) Fase 2 – Gerando códigos iniciais**

Depois da transcrição e leitura feita na fase anterior, aqui, foi identificação dos principais códigos das três categorias que foram identificadas na fase anterior. Esses códigos constituem as características interessantes para análise neste estudo e forma descritos na sessão de instrumentos de coleta de dados. No software Atlas.ti, a codificação foi feita marcando e nomeando seleções de texto dentro de cada item de dados.

Para Rosa e Mackedanz (2021), a geração dos códigos iniciais – envolve a produção de códigos iniciais a partir dos dados. É por meio dos códigos que o pesquisador identifica as características dos dados (conteúdo semântico ou latente) que pode ser considerada em relação ao fenômeno. Todavia, os dados codificados diferem-se das unidades de análise que representam os temas e que são muitas vezes mais amplos;

### **c) Fase 3 – Procurando por temas**

Nesta fase, fez-se a análise dos códigos e o seu enquadramento nas três categorias levantadas com base no modelo MOW. Referir ainda que depois de analisadas, acrescentou-se alguns códigos destacando a escolha profissional e as suas implicações que permitiu analisar em diferentes momentos históricos.

Esta fase só se inicia quando todos os dados forem inicialmente codificados e agrupados e já se tem uma longa lista de códigos diferentes que foram previamente identificados no conjunto de dados. Portanto, esta fase envolve a triagem dos diferentes códigos em temas potenciais, sendo que alguns códigos iniciais podem passar a formar temas principais, outros podem virar subtemas, enquanto outros podem ser descartados (Rosa e Mackedanz, 2021);

**d) Fase 4 – Revisando temas**

Nesta fase consistiu na análise de temas e foi feita a partir dos temas identificados e agrupados no Atlas.ti. Portanto, aqui os temas que não eram equivalentes foram sendo excluídos e também foi possível verificar a concorrência dos temas dentro do software.

Esta fase envolve dois níveis: o primeiro consiste na revisão dos extratos codificados nos dados, o segundo envolve o refinamento desses temas. Enfim, nesta fase é importante reler o conjunto de dados e verificar se os temas trabalham bem com relação ao conjunto de dados ou é necessário codificar quaisquer dados adicionais dentro dos temas, que por ventura tenham sido perdidos em estágios anteriores da codificação (Rosa e Mackedanz, 2021);

**e) Fase 5 – Definindo e nomeando temas**

Aqui foi o momento de revisão com profundidade a correspondência dos temas e identificou-se os principais temas que nortearam o estudo. Esta fase, surge quando já se tem um mapa temático satisfatório dos dados e passa para os refinamentos finais, ou seja, pode-se refinar ainda mais os temas que serão apresentados ao final da análise. É fundamental que, ao final desta fase, tenha-se a clareza o que os temas são e o que eles não são. Além disso, é nesta fase que se dará o título de trabalho aos temas, portanto, os nomes precisam ser concisos, diretos, ao ponto de o leitor ter uma ideia clara sobre o tema (Rosa e Mackedanz, 2021);

**f) Fase 6 – Produzindo o relatório**

Nesta etapa de estudo análise temática, foi feita a análise de todos os temas verificando-se os possíveis erros persistentes. Feito isso, com base no Atlas.ti, retirou-se o relatório de todos os temas integrados nos seus respectivos códigos e mostrando em que idades das pessoas respondentes em cada tema.

Esta fase começa quando se tem o conjunto de dados totalmente trabalhados, e contempla a análise final e a escrita do relatório. Assim, é importante que a análise escrita forneça um relatório conciso, coerente, lógico, que contenha provas suficientes dos temas nos dados, enfim, que escolha exemplos vívidos, ou extratos que capturem a essência do ponto que será demonstrado (Rosa e Mackedanz, 2021).



#### 4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, apresenta-se a análise dos dados coletados, partindo da estrutura que foi descrita no processo de categorização do conteúdo da temática. Como referimos no capítulo anterior, temos três (3) categorias sobre o significado do trabalho. Na primeira categoria refere-se a questões sobre a centralidade do trabalho, busca-se saber dos entrevistados a importância do trabalho em termos absolutos e a importância do trabalho em relação a outras áreas da vida do trabalhador. Na segunda categoria, apresenta questões sobre as normas sociais sobre o trabalho, destacando deveres e direitos do trabalhador. E a terceira categoria incorpora questões que se centram nos resultados esperados.

Partindo de informações fornecidas pelos trabalhadores entrevistados, foram elaborados treze (13) indicadores que constituíram os subtemas de análise para o presente estudo. O quadro abaixo apresenta as categorias subdivididas em subcategorias e os seus respectivos indicadores:

**Tabela 5:** Categorias, subcategorias e indicadores das falas dos trabalhadores

Categorias	Subcategorias	Indicadores (Comentários, respostas, alusões sobre)
Centralidade do trabalho	Importância do trabalho em termos absolutos	Trabalho traz a felicidade e o bem-estar individual Trabalho é uma obrigação social O significado de deixar de trabalhar
	Valor do trabalho em relação a outras áreas da vida	Trabalho como o mais importante da vida em relação a família, religião, política, comunidade, lazer, outras áreas
Normas sociais sobre o trabalho	Normas orientadas a direitos	Trabalho como fonte de renda Trabalho é executado com melhores condições Trabalho permite a formação contínua, aprendizagem, promoções e progressões de carreira Dinheiro é único que impulsiona o indivíduo ao trabalho
	Normas orientadas a deveres	Trabalho contribui para o desenvolvimento da comunidade, país e da sociedade Trabalho satisfaz as necessidades da instituição
Resultados valorizados do trabalho/as metas do trabalho	Implicações do trabalho	Trabalho garante o futuro dos filhos e da família
	Expectativas do trabalho	Trabalho/ocupação como propósito da vida Trabalho satisfaz as necessidades do indivíduo Trabalho fornece status, prestígio social, interação interpessoal
	Implicações da escolha ocupacional	Escolha voluntária da ocupação ou do trabalho

Como se pode ver nessas categorias, o trabalho assume diferentes percepções, para alguns representa orgulho e bem-estar, para outros obrigação e dever, entre inúmeros significados, podendo o trabalho exercer a função psicológica, subjetiva, que se precisa conhecer.

O presente trabalho, agrupou as respostas dos participantes com base em faixas etárias para permitir a análise das informações tendo em conta que cada grupo de idade começaram trabalhar num momento histórico muito diferente. Sendo assim, os participantes foram divididos em 4 grupos a destacar: aqueles que têm idade entre 20-30 anos de idade, os que têm 3-40 anos de idade, outros de 40-50 anos de idade e os de 50 a 60 anos de idade. É importante salientar que os primeiros são considerados neste estudo, os de nova geração e os últimos sendo dos que trabalharam ou começaram a trabalhar no período socialista. Cada momento histórico apresenta suas especificidades sobre o trabalho.

### 3.6. Importância do trabalho em termos absolutos

A primeira subcategoria da dimensão centralidade do trabalho diz respeito à importância do trabalho em termos absolutos, e mensura o valor atribuído ao trabalho dentro da vida das pessoas e identifica em que medida o trabalho é central para a autoimagem. Nesta subseção, foram analisadas as falas dos trabalhadores do setor público, e os entrevistados em todas as idades afirmaram unanimemente que o trabalho é a fonte de felicidade e bem-estar individual, isto é, as pessoas revelaram que quando trabalham sentem-se bem, o seu trabalho é o motivo de alegria. As afirmações no quadro abaixo são a exemplificação de algumas respostas dadas pelos trabalhadores do setor público.

**Tabela 6:** Trabalho como fonte de felicidade e bem-estar individual

Grupos em idades	Respostas
20-30 anos	O que me proporciona o trabalho na minha vida é o sustento, porque com esse trabalho consigo sustentar minha família, realizar meus sonhos, mas também o trabalho me proporciona bem-estar (P3).
31-40 anos	... mas também como profissional, o trabalho acaba sendo meu hobby, minha forma de ser, algo que me faz bem, que me dá alegria (P8).
41-50 anos	Trabalhar, do meu ponto de vista, é ter uma certa ocupação ... quer dizer um trabalho que vai significar um bem-estar não só para mim, mas também para toda a família, sim, sim, é o que eu entendo no meu ponto de vista (P21).
51-60 anos	Para mim, o trabalho proporciona o bem-estar, salvaguardar a boa sobrevivência (P24).

Segundo Silva & Tolfo (2012), trabalhos percebidos como significativos contribuem para a realização e o desenvolvimento humano, assim como ajudam a gerar o que denominamos felicidade, um sentimento mais estável de satisfação no trabalho.

Partindo desta visão, percebe-se nas falas dos trabalhadores do setor público que mostram uma percepção significativa para o seu desenvolvimento, uma vez que apontam o trabalho como fonte de felicidade e de bem-estar. E isso consubstancia aquilo que é apontado ainda pelos autores Silva & Tolfo (idem), que “a importância proporcionada pelo trabalho à construção do bem-estar é variada, mas na sociedade atual tende a ser relevante, pois aqueles que trabalham são cercados de designativos positivos” (p. 342). Nas perspectivas de estudos mais atuais, a felicidade resulta de meios que propiciam bem-estar físico e psicossocial, que levem as pessoas a se sentir em paz, voltar-se aos outros e contribuir para a melhoria das condições de vida no ambiente de trabalho (Matos, 2001; Silva & Tolfo, 2012).

Ainda nesta subcategoria, as falas dos entrevistados em todas as idades relataram que o trabalho como mandato obrigatório religioso, sociocultural. Alguns trabalham por dever que cada cidadão tem para o país, outros trabalham porque a sociedade educa as pessoas a trabalhar para a sua sobrevivência, outros ainda entendem que as pessoas devem trabalhar porque a sociedade obriga, ou seja, sem trabalho a pessoa não conseguirá manter a sobrevivência.

Trabalhar em Moçambique e em África em geral tem alguma explicação e motivação social e cultural. Neste sentido, para além da sobrevivência, os elementos culturais vão movendo as pessoas para o trabalho.

**Tabela 7:** Trabalho é uma obrigação social

<b>Grupos em idades</b>	<b>Respostas</b>
20-30 anos	Trabalho porque é uma tarefa de todo o ser humano para autosustentabilidade (P2).
31-40 anos	Eu trabalho porque primeiro é necessário trabalhar, porque o trabalho me dá sentido de vida, ou seja, me dá uma forma de ser no mundo (P8). ... trabalho para mim, se calhar para além daquilo que aparece nas nossas leis e na nossa constituição aparece como dever e direito de qualquer cidadão (P14). Eu trabalho porque primeiro para trabalhar é um dever de cada cidadão... (P11)
41-50 anos	Eu trabalho porque primeiro sou funcionário público, devo que também cumprir meus deveres que fui confiado... (P21)
51-60 anos	Trabalho porque em condições normais, todo o ser humano na sua vida tem a possibilidade de realizar alguma atividade (P22). O homem pela tua natureza foi feito para poder trabalhar, para poder ter o seu sustento (P26).

Embora seja por meio do trabalho que se consiga a subsistência básica e as condições materiais para uma vida decente, não é somente essa função. É acima de tudo, uma atividade por meio da qual um indivíduo se inclui no mundo, cria relacionamentos, usa seus talentos, aprende e desenvolve sua identidade e o sentimento de fazer parte (Gouvêia, Kubo

& Mantovani, 2011). Dutra-Thomé & Koller (2014), enfatizam que o trabalho também é apontado como uma atividade essencial para os seres humanos, pois os coloca em contato com o mundo externo, exprime sua humanidade e os promove como seres sociais (Novo, et al., 2010), complementam que o trabalho é mais do que o ato de transformar a matéria-prima em riqueza “é o fundamento da vida humana”, mencionando que “sob determinado aspecto, o trabalho criou o próprio homem”. O trabalho é o ponto de partida para a humanização do homem, o trabalho como um fim em si e não como mero meio de subsistência, tem por finalidade a auto-construção humana”. Não existe homem sem trabalho.

Como se pode ver, para além das questões de felicidade e bem-estar relatadas anteriormente, aqui emergiram outros aspetos que se relacionam com a importância do trabalho em termos absolutos, em que os trabalhadores do setor público enxergam o trabalho como um dever social, um mandato que obriga as pessoas para sua sobrevivência.

Fazendo uma análise das respostas dos trabalhadores, ficou a percepção de que a persistência das vivências dos trabalhadores em diferentes faixas etárias, isto quer dizer que embora haja trabalhadores de idades diferentes a importância que atribui ao trabalho continua sendo similar. Isso pode ser determinado pelo prevalência e persistência de características de trabalho dos momentos anteriores apesar das transformações e mudanças políticas e históricas que o país vive.

### 3.7. Importância do trabalho em relação a outras áreas da vida

Apresenta-se a seguir, as falas dos entrevistados sobre a importância do trabalho em relação a outras áreas da vida do trabalhador. Portanto, queria-se que o trabalhador público respondesse do valor que o trabalho tem em comparação a outras áreas, a saber: família, religião, política, lazer, comunidade ou outra área), verificou-se que os respondentes consideraram o trabalho como sendo fundamental para vida.

**Tabela 8:** O trabalho como o mais importante da vida

Grupos em idades	Respostas
20-30 anos	O trabalho está em primeiro lugar, porque sem ele eu não chegaria onde estou hoje, então, dou muito respeito o meu trabalho (P3).
31-40 anos	O trabalho para mim está em primeiro lugar acima de tudo, quando nós trabalhamos garantimos o nosso próprio futuro (P15).
41-50 anos	... o trabalho dou prioridade em primeiro lugar porque quando fico sentado em casa, ... não vejo qual é a necessidade de ficar em casa sentado enquanto existem algumas necessidades carecendo de uma ajuda a população em si (P21).
51-60 anos	O trabalho ocupa em segundo lugar porque primeiro tenho que estar bem na família para ter maior desempenho no trabalho, dou prioridade ao relacionamento familiar

porque é a partir desta que me sinto realizado no trabalho (P22).

Assim, apesar de existirem visões contrárias, na vida contemporânea ainda se sustenta o fortalecimento da perspectiva de que o trabalho não só foi, mas continua sendo, central na vida dos indivíduos (Antunes, 2006; Lourenço, Ferreira & Brito, 2013). A importância do trabalho é tão expressiva na vida do ser humano que, seu desaparecimento rompe um laço vital de sua própria existência. A atividade laboral proporciona à pessoa a segurança de sentir-se parte das formações sociais (Lourenço, Ferreira & Brito, 2013).

Nas respostas dos trabalhadores, a família também foi mencionada como a área mais importante da vida do trabalhador. É importante notar que a religião não foi respondida como sendo mais importante pelos trabalhadores que começaram a trabalhar na última década, portanto, trabalhadores com idade entre 20 a 30 anos de idade. Com a introdução do neoliberalismo, apesar da persistência destas características no âmbito laboral, aos poucos vai-se notando alguma autonomia e tendência de luta pelos direitos dos trabalhadores.

**Tabela 9:** A família como a mais importante da vida

Grupos em idades	Respostas
31-40 anos	Não, o trabalho não pode estar em primeiro lugar na minha vida, porque mesmo que eu trabalhe ... é preciso ter a família com que devo partilhar as informações (P13)
41-50 anos	Veja, apesar dessas instituições a família, lazer, religião... olha até aqui só nós podemos pôr isso entre aspas, mas o trabalho fica em primeiro lugar (P16).
51-60 anos	Eu no princípio dou primazia a minha família, então, depois da minha família, já é o serviço, então depois do serviço existem outras atividades (P24).

E por último a religião ocupou em terceiro lugar, sendo mais mencionado devido a importância que tem na vida das pessoas.

**Tabela 10:** A religião como a mais importante da vida

Grupos em idades	Respostas
51-60 anos	Vamos começar pela religião. A religião eu coloco em primeiro lugar, porque sem Deus você não faz alguma coisa. Você não faz algo sem a presença de Deus. Deus é que acompanha, Deus é que lhe protege, Deus é que lhe dá saúde já para poder realizar qualquer trabalho. Por eu avalio nesse sentido (P28).

O significado que os trabalhadores têm na análise da importância do trabalho em comparação com outras áreas apesar de todas as faixas etárias considerarem o trabalho como fundamental e que os autores concordam com esse posicionamento, verificou-se algumas diferenças em faixas etárias, pois os trabalhadores das idades entre 31-60 anos mencionaram a família como a mais importante o que não foi indicado pelos trabalhadores que têm a idade entre 20-30 anos. A outra constatação foi o fato de aparecer mencionada a religião como

fundamental na vida dos trabalhadores da faixa etária entre 51-60 anos. Isso justifica-se pelo fato da religião ser usada como veículo de pacificação dos trabalhadores desde o período colonial que prolongou em alguns casos para o período socialista para que os mesmos não tivessem que reclamar sobre os seus direitos sem se esquecer que nesses períodos (colonial e socialista) baseou-se na centralidade das decisões laborais e que o trabalho era considerado como um simples cumpridor das decisões superiores. Portanto, para estes, trabalhar para sobreviver era/é uma graça concedida à Deus e que não se deve reclamar com coisas melhores antes que seja da vontade de Deus. Outro sim, as decisões a nível do topo (decisões superiores) devem ser obedecidas para o bem comum do povo.

Estas respostas mostram algumas mudanças na maneira de enxergar o trabalho por parte dos trabalhadores em diferentes momentos em Moçambique, lembrando que no tempo colonial foi usada a religião como forma de reprimir pensamentos contrários ao regime e pode estar relacionada com a prevalência desse pensamento em alguns trabalhadores.

### 3.8. Normas orientadas a direitos

As normas orientadas a direitos fazem parte de uma subcategoria de análise e referem às obrigações da sociedade para com o indivíduo. Portanto, todo indivíduo tem direito a um trabalho interessante e significativo; o empregador deve treinar o trabalhador quando desatualizado, e este deve participar das decisões relativas ao trabalho. Tendo como base as falas dos entrevistados, foram agrupados de acordo com o peso das respostas os subtítulos que se seguem.

Trabalho como fonte de renda, muitos trabalhadores de todas as idades apontaram o salário ou dinheiro ou mesmo aspetos financeiros independentemente do usado como o principal benefício que o trabalho proporciona para a sua vida. No quadro abaixo apresenta o resumo das respostas apresentadas pelos trabalhadores entrevistados.

**Tabela 11:** Trabalho como fonte de renda

<b>Grupos em idades</b>	<b>Respostas</b>
20-30 anos	O trabalho ... dá salário para o meu sustento e da minha família (P6)
31-40 anos	Trabalhamos naturalmente para atingir e alcançar certos objetivos, significa eu preciso de um dinheiro, por exemplo eu preciso desenhar um plano (P14).
41-50 anos	O trabalho para mim tem muitos benefícios, mas o muito é mesmo o sustento familiar, construções. Para você organizar em sua casa precisa desse dinheiro (P21).
51-60 anos	Trabalho é uma tarefa, ... é uma ação que a pessoa faz e através desta tarefa, desta ação, o homem ganha algo qualquer para o seu bem-estar (P27).

O trabalho igualmente foi apontado como promotor de formação contínua, aprendizagem, promoções e progressões de carreira. Os trabalhadores olham no trabalho

como o lugar de oportunidade para continuação de aperfeiçoamento ou de formação contínua e de aprendizagem e desenvolvimento de competências como também de promoção e progressão para a carreira.

Não obstante, muitos trabalhadores com a idade entre 20-30 anos mostraram-se menos satisfeitos alegando que nos últimos anos têm sido difíceis para ter formação contínua e isso se justifica pelo aumento cada vez mais de trabalhadores que objetivam dar continuidade o seu aperfeiçoamento profissional.

**Tabela 12:** Trabalho permite a formação contínua, aprendizagem, promoções e progressões de carreira

Grupos em idades	Respostas
20-30 anos	Na minha vida o trabalho me proporciona o desenvolvimento de algumas habilidades e suporta o meu sustento e dos meus filhos (P7).
31-40 anos	Bem, a verdade é que o trabalho me dá oportunidades, quer dizer na medida em que ajudo pessoas quando me ajuda, também aproveito outros conhecimentos através do trabalho que faço (P12).
41-50 anos	... porque dentro desse trabalho que eu faço consigo aprender e aperfeiçoar a própria atividade (P18).
51-60 anos	Fui formado e estou na educação, estou tendo maiores progressões (P23).

Segundo Morin (2002), o trabalho deve oferecer oportunidades para aprender, permitir experiências de relações humanas satisfatórias; ser interessante e variado; possibilitar a autonomia e o poder de decidir como fazê-lo e que este seja moralmente aceitável e seguro. Com essa afirmação de Morin, fica evidente a necessidade da necessidade do setor público em Moçambique refletir as formas mais aceitáveis para viabilizar a formação contínua, treinamentos, promoções e progressões para fazer com que os trabalhadores se sintam cada vez mais preparados para executar as atividades que lhes forem confiados.

As falas dos entrevistados relataram necessidade de melhorias de alguns aspetos que seria do seu direito como a falta de boas condições de trabalho como, ambiente e as ferramentas do trabalho adequados. A falta de condições de trabalho cria insatisfação dos trabalhadores no setor público. A queixa é feita em todas as idades dos nossos entrevistados.

Portanto, a falta de condições de trabalho em diferentes setores mostra uma vez mais a necessidade de se melhorar os ambientes de trabalho nas instituições públicas moçambicanas e no nosso entender poderá aumentar a motivação dos trabalhadores e produtividade nas organizações. Essas queixas não são muitas vezes manifestadas publicamente devido ao sistema estrutural da relação do trabalho que mesmo com as mudanças dos sistemas políticos

nota-se a persistência da centralização das decisões nas instituições públicas em Moçambique.

**Tabela 13:** Trabalho é executado com melhores condições

<b>Grupos em idades</b>	<b>Respostas</b>
20-30 anos	Devido a falta de material de trabalho, estou sujeito a contrair tuberculose para o resto da vida devido ao pó de giz que vou inalando ao longo do trabalho (P2).
31-40 anos	O trabalho de ser professor quando é feito sem material didático adequado é um trabalho muito complicado, você só passa a dar aulas, passa a ensinar simplesmente com gestos e exemplos abstratos (P10).
41-50 anos	Vejamos que nós temos tido escassez de material, o próprio material com quem a gente vai com ele no terreno, mas mesmo com isso nós nunca deixamos de trabalhar, ficamos de cabeça erguida, sempre redobramos os nossos esforços na tentativa de esclarecer os casos.
51-60 anos	... primeiro durante o meu exercício no trabalho enfrento a falta de material, a falta de equipamento de proteção. A própria organização não garante a higienização da própria área (P28).

Concluindo, nas normas orientadas aos direitos ficou a compreensão de que o salário precisa ser tido em consideração por parte dos gestores visto que este dá valor ao trabalhador e suporte à família e filhos dos trabalhadores. Este é um sinal da necessidade de aumento de incentivo e valorização dos trabalhadores que sempre esteve na pauta em dias comemorativos e não só. A falta de ferramentas/materiais de trabalho preocupa igualmente aos trabalhadores que entendem que a falta destas, influi no baixo rendimento por parte dos colaboradores e mais uma vez há necessidades de criar condições que propiciem o trabalho na função pública moçambicana em geral e dos trabalhadores entrevistados em particular.

De salientar que os trabalhadores das idades na faixa entre 20-30 anos e 31-40 anos são os que mais apontaram a falta de condições sendo o que dificulta para melhor rendimento ao passo que os de idade na faixa entre 41-50 anos e 51-60 anos consideram o esforço individual como sendo o mais importante para o bom rendimento dos trabalhadores e não necessariamente a falta de condições de trabalho.

### **3.9. Normas orientadas a deveres**

Os deveres constituem os padrões sociais sobre o trabalho corretos pelos indivíduos na sua relação com a sociedade. Um exemplo é que todo indivíduo tem o dever de contribuir para o bem social pelo seu trabalho; deve pensar na melhor forma de fazê-lo. As respostas dos trabalhadores entrevistados apontam que as pessoas sabem do seu compromisso para o desenvolvimento do país, da sociedade, comunidade ou meio onde estão inseridos. Por isso,



em todas as idades as falas mostram que as pessoas ciência do seu papel social quando trabalho.

**Tabela 14:** Trabalho contribui para o desenvolvimento da comunidade, país e da sociedade

Grupos em idades	Respostas
20-30 anos	... desde a minha infância foi meu sonho para transmitir os conhecimentos as outras gerações garantindo deste modo um futuro melhor para os outros (P7).
31-40 anos	... o meu trabalho de ser professor é de lutar contra o analfabetismo no nosso país (P15).
41-50 anos	... trabalho primeiro para o bem da minha própria pessoa, não só mas também o bem da família e o bem da sociedade (P17).
51-60 anos	Eu trabalho para desenvolver o país, para desenvolver a comunidade onde está inserido (P29).

O grupo de trabalhadores da idade entre 51-60 anos acrescentam que trabalham igualmente para responder ao compromisso firmado com a instituição. Essas respostas são peculiares desta idade, mostrando alguma variância de percepção que eles têm sobre o trabalho. A seguintes são alguns extratos dessas falas.

**Tabela 15:** Trabalho satisfaz as necessidades da instituição

Grupos em idades	Respostas
51-60 anos	Trabalho para responder as necessidades da instituição que é o compromisso que tenho com o patronato, para responder as necessidades da instituição (P22). E depois tem também o bem da instituição, ok, mas para mim, não conto mais o bem da instituição, é verdade que quando faço bem a instituição é que ganha e faço mais da instituição (P24).

Em todas as faixas etárias há um entendimento de que o trabalho permite às pessoas dar o seu contributo para o desenvolvimento da comunidade e do país, portanto, essa unanimidade pode ser determinada pelos pensamentos socialistas em que a base política era de que todos deveriam lutar para o desenvolvimento do país dando o seu contributo para a eliminação de improdutivos. Verificou-se igualmente alguma diferença entre os grupos de faixas etária, em que as respostas dos trabalhadores mostraram que somente a faixa entre 51-60 anos de idade vêm no trabalho como um compromisso para com a organização a que estão vinculados. O compromisso nesse sentido pode ser a continuidade da obediência inculcada aos trabalhadores aos princípios e políticas emanadas a nível central, em que até nesse período nada devia ser criticado mas sim cumprido integralmente para o bem comum.

A subseção que se segue aborda os resultados valorizados do trabalho, que são os valores relacionados com as finalidades que as atividades representam para a pessoa, respondendo à indagação acerca dos motivos que a levam a trabalhar. É composta de

variáveis que se referem a valores distintos do trabalho e motivações do construto do significado do trabalho. Esta variável abrange o conjunto de produtos básicos que os indivíduos buscam no trabalho, as funções que cumpre para eles e as necessidades que lhes permitem satisfazer (obter prestígio e retorno financeiro, mantê-los em atividade, permitir-lhes contato social e estabelecimento de relações interpessoais; fazê-los sentirem-se úteis para a sociedade; permitir sua auto-realização).

Assim, apresenta três (3) subtítulos: as implicações do trabalho, as expectativas do trabalho e as implicações da escolha da ocupação ou do trabalho.

### 3.10. Implicações do trabalho

No primeiro, as falas dos entrevistados consideram o trabalho como garante do sustento dos filhos e da família em geral dos trabalhadores. Enfatizam que sem trabalhar não conseguiriam condições para sobrevivência e manter a família em geral. As respostas no gráfico abaixo, são evidentes desse posicionamento.

**Tabela 16:** Trabalho como garante do futuro dos filhos e da família

Grupos em idades	Respostas
20-30 anos	O trabalho me proporciona o pão para alimentar a minha família (P2).
31-40 anos	... é a partir do trabalho vou proporcionar condições para lazer para sustentar a minha família e não o inverso na minha opinião (P14).
41-50 anos	Eu trabalho para poder me sustentar e sustentar a minha família (P19).
51-60 anos	Eu trabalho para me sustentar, sustentar minha família, se possível até a minha comunidade (P27).

Como se pode ver nas respostas, os trabalhadores concebem o trabalho como via para dar suporte à sobrevivência dos filhos e de familiares como um todo, isso significa que o fator familiar está sendo o principal elemento que impulsiona aos trabalhadores à procura do trabalho, ou seja, trabalhar significa a garantia das condições de sobrevivência.

Na análise feita nessas informações sobre o que o trabalho oferece aos trabalhadores, ao se apontar a subsistência da família, fica evidente que a luta pela sobrevivência move as pessoas para procurar o trabalho para o seu sustento e nos parece que o amor pelo trabalho não constitui a base fundamental para se trabalhar e isso, pode ser notável no interesse no baixo rendimento dos trabalhadores.

### 3.11. Expectativas do trabalho

No segundo, respostas dos entrevistados revelaram que as pessoas trabalham porque têm um propósito na vida, isto é, trabalham porque têm objetivos por alcançar, que podem variar de condições financeiras, satisfação de necessidades, manutenção da sobrevivência

entre outros propósitos. As afirmações a seguir são algumas falas extraídas nas respostas dadas pelos trabalhadores que participaram deste estudo.

**Tabela 17:** Trabalho/ocupação como propósito da vida

Grupos em idades	Respostas
20-30 anos	Trabalhar é ter uma ocupação. É uma atividade exercida para determinado fim com remuneração ou sem remuneração (P3).
31-40 anos	Para mim acho que trabalho seria uma ocupação, seria aquilo leva alguém a desenvolver ou exercer a sua profissão, mas que no fim de tudo dá-lhe algo para a sua sobrevivência ou para a satisfação das suas necessidades pelo menos aquelas básicas (P14).
41-50 anos	Trabalhar do meu ponto de vista é ter uma certa ocupação, esta ocupação qual pode lhe trazer um rendimento pessoal, um rendimento familiar, quer dizer um trabalhar que vai significar um bem-estar (P18).
51-60 anos	é assim, nós trabalhamos com vários objetivos, o primeiro objetivo é trabalhar para ganhar algo, alguma remuneração e essa remuneração vai lhe ajudar sustentar a sua família... então, trabalho para ter estes fins, ganhar algo para sustentar a minha família, incluindo a mim próprio (P28).

Os autores Silva & Tolfo (2012), afirma que por meio do trabalho temos oportunidades de: ... encontrar um propósito ao qual valha a pena se dedicar, despender tempo de modo relevante, encontrar desafios, adquirir *status* e obter renda. Nessas circunstâncias, temos o que se denomina de atividade gratificante. O que significa fazer trabalhos que confirmam propósitos importantes à existência humana, de modo que, ao serem feitos, contribuam para a formação de percepções e sentimentos decorrentes de que a vida no trabalho vale a pena.

Assim, os relatos dos entrevistados deixam evidente que os trabalhadores apesares de apontarem aspetos diferentes, consideram que a procura da ocupação ou trabalho é movido por um objetivo ou propósito para a sua vida. Ainda aqui, a procura de sustento continua sendo o fundamento para se trabalhar, mesmo que isso não seja por amor, as pessoas se integram no trabalho para manter a sua sobrevivência.

Os trabalhadores relataram igualmente sobre as suas expectativas do trabalho, convergindo nas suas falas ao apontarem que o trabalho é um espaço para os indivíduos desenvolverem seu status, ganhar prestígio social e desenvolver o seu repertório social na interação com os outros. De acordo com Morin (2001), o trabalho ocupa um lugar muito relevante na sociedade, já que permite ao indivíduo relacionar-se com outras pessoas, ter sentimentos de vinculação e uma ocupação, além de evitar o tédio e assegurar um objetivo de vida (Enriquez, 1999; Medeiros, 2011). As afirmações que se seguem são disso exemplo.

**Tabela 18:** Trabalho fornece status, prestígio social, interação interpessoal

Grupos em idades	Respostas
20-30 anos	O trabalho me dá oportunidades de me relacionar com muitas pessoas que não conhecia, me dá salário para o meu sustento e da minha família (P6).
31-40 anos	O trabalho também cria família, não só o trabalho dá pão, dá casa, mas também dá amigos, cria relações, cria status, cria influências, então as vezes podemos ter um vínculo com família como tal (P8).
41-50 anos	Eu sinto a vontade porque é através do trabalho que me faz viver bem, que fico socializado com as pessoas (P21).
51-60 anos	Porque no trabalho, no setor onde trabalho tenho muita convivência com os colegas, com amigos e é ali onde há troca de experiência, troca de impressões e, enfim, ganhamos algo que pode sustentar a nossa própria personalidade (P28).

Essas afirmações entram em consonância com a afirmação de Kubo & Gouvêa (2012), que consideram que “o trabalho tem sido visto não somente como forma de obter a renda, mas também como atividade que proporciona realização pessoal, *status* social e possibilidade de estabelecer e manter contatos interpessoais, entre outros” (p. 540).

Galindo et al., (2017), corroboram a mesma ideia enfatizando que o trabalho incorpora dimensões como sociabilidade, formas solidárias de viver e interagir com o outro, agrega, enfim, uma dimensão humana. Portanto, o trabalho possibilita interação, aprendizagem se apresentar significados para além de questões meramente econômicas, possibilitando a criação humana do trabalho no sentido da “autoexpressão”.

O mesmo está sendo reforçado por Saveia (2020), o trabalho é visto como fonte de auto-respeito e de reconhecimento e respeito por parte de outros. O *status* social de uma pessoa é determinado, em parte, pelo trabalho que desempenha. O trabalho também é uma oportunidade de interagir e manter relações enriquecedoras com outros, fora do seu núcleo familiar. As pessoas mantêm interações com colegas, subordinados, supervisores e clientes.

Desse modo, pode-se depreender que a significação do trabalho na vida dos trabalhadores vai além da fonte de renda abrangendo a criação de status, prestígio social, interação interpessoal com pretensão de sua viabilização na sociedade ou comunidade onde estão inseridos.

Assim, significa que os trabalhadores ao procurar o trabalho têm o seu propósito como afirmaram os autores Silva & Tolfo (2012), para além de que os trabalhadores terem apontado o trabalho fornece o prestígio social, fazendo com que muitos deles aumentem o seu repertório social através das interações sociais que o trabalho os proporciona.

Como ficou se sabendo, os trabalhadores entendem que o seu trabalho amplia o seu repertório social e faz com que cria a segunda família. Isso, conduz aos trabalhadores em

todas as faixas etárias ao gosto pelo trabalho a partir da imagem que têm na sociedade. Portanto, contribuir para o desenvolvimento da comunidade, distrito, província e o país está sendo colocado de lado por muitos trabalhadores, pois para eles o prestígio social é fulcral para se manterem no trabalho e os contatos interpessoais no trabalho têm um contributo muito importante na aprendizagem dos trabalhadores participantes deste estudo.

### 3.12. Implicações de escolha de trabalho

Neste subtítulo objetivou-se explorar dos entrevistados como foi a escolha ocupacional e que implicações traz para a vida do trabalhador. As falas dos participantes mostraram diferenciação nas formas de escolhas de ocupação ou de trabalho. Sendo assim, alguns trabalhadores entrevistados afirmaram que fizeram uma escolha voluntária.

**Tabela 19:** Escolha voluntária da ocupação ou do trabalho

Grupos em idades	Respostas
20-30 anos	Preferi este trabalho que exerço e não outro porque desde a minha infância foi meu sonho para transmitir os conhecimentos as outras gerações garantindo deste modo um futuro melhor para os outros (P7).
31-40 anos	Bom, primeiro eu principalmente estou na minha área de formação. Desde no início eu escolhi que este deveria ser meu trabalho em qualquer instituição, isto quer dizer que devia fazer um trabalho com a área da minha formação (P14).
41-50 anos	Eu herdei do meu pai. Sempre eu via meu pai a ir ao serviço, prontos, eu acabei entrando nessa linhagem, eu me inspirei do meu pai (P19).

Por outro lado, muitas falas das pessoas sobretudo das faixas entre 20-40 anos de idade convergem de que a escolha apesar ser voluntária, foi influenciada pela falta de oportunidades de emprego.

**Tabela 20:** Escolha determinada pela falta de oportunidades

Grupos em idades	Respostas
20-30 anos	Olha, este não é o trabalho dos meus sonhos. O meu sonho foi de ser médico. Sou militar hoje porque foi a primeira instituição a concorrer e a sair resultados sem que tenha concorrido noutras (P5).
31-40 anos	Então, se eu preferi aqui é porque foi chance, é ali onde havia chance mas aquilo que seria o meu sonho, não é o que está acontecer mas sou obrigado a me orgulhar daquilo que sou, porque apesar de eu entrar por oportunidade (P10).
41-50 anos	Não tinha maneira, procurei e por último apareceu-me essa oportunidade que tive que segurar por duas mãos (P20).

Os outros apesar de ser uma escolha voluntária apontam a falta de condições financeiras como determinantes na sua escolha de ocupação, daí que se tivessem oportunidades melhoria escolhas.

**Tabela 21:** Escola da ocupação por falta de condições financeiras

<b>Grupos em idades</b>	<b>Respostas</b>
20-30 anos	Eu preferi exercer este trabalho por alternativa porque da área que mais gostei para poder aderir na altura não me foi possível ir à formação para área de construção, devido a condição financeira, não deu para eu fazer o curso que eu pretendi, então acabei entrando na área de educação como uma alternativa (P1).

Outros ainda informaram que a escolha da ocupação foi obrigatória, pois dependeu do governo que era responsável para decisão de escolha da ocupação de acordo com as habilidades apresentada por cada pessoa na sala de aulas para responder os desafios da época.

**Tabela 22:** Escolha obrigatória da ocupação ou do trabalho

<b>Grupos em idades</b>	<b>Respostas</b>
51-60 anos	<p>Primeiro vai ser um pouco difícil, vai ser um pouco difícil, no meu tempo para este tempo, por causa de procura. No meu tempo não havia procura porque as necessidades recaiam ao governo que avaliava as suas carências. Estamos a falar que nessa altura que eu aderi esse trabalho que estou a fazer, careceu da necessidade do governo em preparar os quadros para preencher as vagas na área de saúde, educação, muitas áreas (P23).</p> <p>Eu como estava dizendo não foi uma escolha individual, pessoal, tinha sido imposto, durante o processo tive que me esforçar no sentido de melhorar e me adequar com as atividades e fui descobrir que aquela seleção foi apesar de não ser pessoal fiquei enquadrado, não fiquei lesado (P25).</p> <p>Eu trabalho nesta instituição porque é uma obrigação, é para melhor defender os interesses do povo e o interesse do país nesta pátria (P29).</p>

Kubo, Gouvêia & Mantovani (2013), pontuam que a vocação para o trabalho como elemento fundamental no estabelecimento de significado do trabalho para o homem. Portanto, aquele que possui vocação para sua função é mais comprometido com o trabalho, atribui significado mais positivo e apresenta maior satisfação ao trabalhador.

Esta afirmação contrapõe as falas dos entrevistados, pois apesar de diferenciação de forma de escolha ocupacional (em que para uns foi uma escolha obrigatória e para outros foi voluntária e vocacional), todos os trabalhadores em todas as idades, relataram um sentimento de bem-estar em relação ao trabalho. Consideram que apesar de ser uma escolha obrigatória por exemplo, foi possível aprender a gostar do trabalho.

No geral, os momentos históricos em que Moçambique atravessou faz com se verifiquem muitas diferenças na escolha da ocupação ou do trabalho, por isso, as respostas acima colhidas, mostram claramente essas diferenças em diferentes faixas etárias dos trabalhadores em que os mais novos elencam a falta de condições e de oportunidades sendo determinantes para a sua escolha do trabalho apensar da escolha não ser obrigatória enquanto

os mais velhos sobretudo de 48 em diante as suas respostas mostraram a obrigatoriedade no momento de escolha de trabalho e isso justifica-se pelas políticas e ideologia vigentes no período socialista em que as pessoas referidas começaram a trabalhar. É possível verificar as queixas de que o trabalho à que as pessoas foram impostas não era de sonho, e precisaram de muito tempo para melhor se adaptarem.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é um elemento fundamental que viabiliza a subsistência e a realização do ser humano, possibilitando a percepção de sua vida como um projeto elaborado. Para além de possibilitar a subsistência, cria também sentidos existenciais e contribui na estruturação da personalidade e da identidade enriquecendo o sentido do trabalho individual e social.

No presente estudo pretendeu-se compreender significados do trabalho em servidores públicos de diferentes idades em Moçambique e explorar as formas de escolha ocupacional ou de trabalho segundo o momento histórico que as pessoas começaram a trabalhar. Sendo assim, os resultados conduzem-nos a conclusões de que o trabalho assume diferentes percepções em diferentes pessoas, para algumas representa orgulho e bem-estar, para outros obrigação e dever, entre inúmeros significados. Neste estudo, em termos gerais os resultados mostraram que os trabalhadores do setor público moçambicano dão significação positiva ao trabalho, pois, o trabalho foi descrito como fonte de felicidade e bem-estar individual. Os trabalhos percebidos como significativos contribuem para a realização e o desenvolvimento humano, assim como ajudam a gerar o que denominamos felicidade, um sentimento mais estável de satisfação no trabalho.

As falas dos entrevistados em todas as idades do presente estudo relataram que o trabalho como mandato obrigatório religioso, sociocultural. Alguns trabalham por dever que cada cidadão tem para o país, outros trabalham porque a sociedade educa as pessoas a trabalhar para a sua sobrevivência, outros ainda entendem que as pessoas devem trabalhar porque a sociedade obriga, ou seja, sem trabalho a pessoa não conseguirá manter a sobrevivência.

Para além do bem-estar e felicidade relatados pelos trabalhadores, os dados permitiram inferir, também fizeram emergir outros aspetos que se relacionam com a importância do trabalho em termos absolutos, em que os trabalhadores do setor público enxergam o trabalho como um dever social, um mandato que obriga as pessoas para sua sobrevivência. Assim, embora seja por meio do trabalho que se consiga a subsistência básica e as condições materiais para uma vida decente, não é somente essa função. É acima de tudo, uma atividade por meio da qual um indivíduo se inclui no mundo, cria relacionamentos, usa seus talentos, aprende e desenvolve sua identidade e o sentimento de fazer parte, isto quer dizer que o trabalho uma atividade essencial para os seres humanos, pois os coloca em contato com o mundo externo, exprime sua humanidade e os promove como seres sociais.



O estudo permite também concluir que em todas as idades, os trabalhadores consideraram o trabalho como sendo fundamental para vida. As respostas apontaram que a importância do trabalho é tão expressiva na vida do ser humano que, seu desaparecimento rompe um laço vital de sua própria existência. De salientar que especificamente excetuando os trabalhadores com idade entre 20-30 anos, os de idades seguintes relataram a família como mais importante das suas vidas e por fim, algumas afirmações de trabalhadores de idade entre 51-60 anos consideraram a religião como a mais fundamental área para a suas vidas. Em seguida, a família foi mencionada como a área mais importante da vida do trabalhador.

As normas orientadas a direitos referem-se às obrigações da sociedade para com o indivíduo. Nesta dimensão foi possível aferir dos trabalhadores que o trabalho é visto como fonte de renda, proporciona o salário ou dinheiro ou outro aspeto financeiro. O trabalho significativo igualmente foi descrito como aquele que oferece oportunidades para aprender, permitir experiências de relações humanas satisfatórias; ser interessante e variado. Daí que há necessidade do setor público em Moçambique refletir as formas mais aceitáveis para viabilizar a formação contínua, treinamentos, promoções e progressões para fazer com que os trabalhadores se sintam cada vez mais preparados para executar as atividades que lhes forem confiadas.

Os entrevistados caracterizaram as implicações do seu trabalho afirmando que por um lado, é um compromisso para o desenvolvimento do país, da sociedade, comunidade ou meio onde estão inseridos, por outro o trabalho dá aos entrevistados uma boa oportunidade para satisfazer as suas necessidades básicas e permitir-lhes contato social e estabelecimento de relações interpessoais. Isto significa que o trabalho incorpora dimensões como sociabilidade, formas solidárias de viver e interagir com o outro, agrega, enfim, uma dimensão humana. Portanto, o trabalho possibilita interação, aprendizagem se apresentar significados para além de questões meramente econômicas, possibilitando a criação humana do trabalho no sentido da “autoexpressão”. O trabalho dá aos trabalhadores a oportunidade de encontrar um propósito ao qual valha a pena se dedicar, despende tempo de modo relevante, encontrar desafios, adquirir *status* e obter renda.

Os trabalhadores entrevistados mostraram diferenciação nas suas respostas sobre as formas de escolhas de ocupação ou de trabalho. Sendo assim, os trabalhadores com idades entre 20 até 40 anos que fizeram uma escolha voluntária enquanto os de idade entre 41 até 60 anos responderam que a sua escolha foi obrigatória. De salientar que apesar de muitos dizerem que a sua escolha foi voluntária, acrescentaram que a escolha foi influenciada pela

falta de oportunidades de emprego e pela falta de condições financeiras das pessoas que asseguraram a sua escolarização.

A vocação para o trabalho é elemento fundamental no estabelecimento de significado do trabalho para o homem. Portanto, aquele que possui vocação para sua função é mais comprometido com o trabalho, atribui significado mais positivo e apresenta maior satisfação ao trabalhador. Apesar disso, os trabalhadores independentemente da sua forma de escolha ocupacional relataram um sentimento de bem-estar em relação ao trabalho.

Por fim, a expectativa é que o conhecimento sobre o significado do trabalho, sobretudo no contexto moçambicano, possa ser uma ferramenta útil para a atuação das áreas de recursos humanos da administração pública em Moçambique e de outro setor, com a finalidade de promover programas de incentivo e motivação, visando a melhoria no desempenho dos trabalhadores, à medida que passa a haver o entendimento de sua forma de pensar e representar o seu trabalho.

## REFERÊNCIAS

- Abrahamsson, Hans & Nilsson, Anders. (1995). *Ordem mundial futura e governação nacional em Moçambique*. Gothenburg: Department of Peace and Development Research of Gothenburg University; Maputo: Centro de Estudos Estratégicos e Internacionais do Instituto Superior de Relações Internacionais de Moçambique.
- Abramides, M. B. C. & Cabral, M. S. R. (2003). Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. *Revista São Paulo em Perspectiva*, v. 17, n. 1, p. 3-10.
- Agibo, M. L. L. C. (2016). *Intervenção e Avaliação em Orientação Vocacional: Narrativas de Adolescentes moçambicanos sobre a escolha da profissão e a influência parental*. (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, Ribeirão Preto.
- Alborno, Suzana. (2006). *O que é trabalho?* São Paulo: Editora Brasiliense, 2006.
- Andifoi, Isaac César. (2010). *Formação Profissional Contínua como uma perspectiva estratégica para o Desenvolvimento da Melhoria do Desempenho na Função Pública Moçambicana*. Rio de Janeiro. Associação Nacional de História.
- Andrade, J. A. de & Tito, F. R. de. C. (2012). Estruturação intersubjetiva do assédio moral: um estudo do contexto das organizações bancárias. *Revista Organizações em Contexto*, v. 8, n. 15, p. 1-20, jan./jun.
- Antunes, R. (1998). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 5ª Edição. São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2006). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Arnaldo, Carlos & Hansine, Rogers. (2014). *Dividendo demográfico em Moçambique: oportunidades e desafios*. IV Conferência académica internacional do IESE: “Estado, Recursos Naturais e Conflito: Actores e Dinâmicas”. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/272173249>, acessado em 05/05/2021.
- Assis, Abel. (1997). *Movimento Sindical em Moçambique: evolução e perspectivas*. Maputo: Fundação Friedrich Ebert.

- Baldry, Chris; Bain, Peter; Bunzel, Dirk; Gall, Gregor; Gilbert, Kay; Hyman, Jeff; Lockyer, Cliff; Marks, Abigail; Scholarios, Dora; Taylor, Philip; Watson, Aileen. The meaning of work in the new economy. London: Palgrave/MacMillan, 2007.
- Barbosa Filho, Evandro Alves & Rocha, Solange. (2018). Três Décadas de Neoliberalismo e de Lutas Contra a Epidemia de HIV/Aids na Periferia Capitalista: uma análise crítica da África do Sul, Brasil e Moçambique. In: Rocha, Solange, Vieira, Ana Cristina de Souza & Barbosa Filho, Evandro Alves (Orgs.). HIV/Aids e as Teias do Capitalismo, Patriarcado e Racismo: África do Sul, Brasil e Moçambique. Recife: EDUFPE, p. 27-154.
- Barbosa Filho, Evandro Alves, Vieira, Ana Cristina de Souza & Rodrigues, Cecile. (2018). A Reprodução das Relações Sociais Capitalistas na África do Sul Pós-apartheid: a unidade entre transformismo político e reforma neoliberal. In: Rocha, Solange, Vieira, Ana Cristina de Souza & Barbosa Filho, Evandro Alves (Orgs.). HIV/Aids e as Teias do Capitalismo, Patriarcado e Racismo: África do Sul, Brasil e Moçambique. Recife: EDUFPE, p. 155-204.
- Barros et al. (2009). O conceito de “sentido” em vygotsky. Considerações epistemológicas e suas implicações para a investigação psicológica.
- Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt, Pinho, Ana Paula Moreno e Costa, Clériston Alves. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, São Paulo, v.35, n.6, p.20-29, nov./dez.
- Bendassolli, P. & Gondim, S. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, vol. 32(1), pp. 131-147. doi: dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.09.
- Bendassolli, Pedro F. & Borges-Andrade, Jairo Eduardo. (2010). Significado do Trabalho nas Indústrias Criativas. São Paulo • v. 51. n. 2. mar./abr. 2011. 143-159. 143.
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. In *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp. 13-148). Barcelona: UOC.
- Borges, L. O. & Yamamoto, O. H. (2004). O mundo do trabalho. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 24-62). São Paulo: Artmed.

- Borges, L. O. (1999). As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 3, n. 3, p. 81-107.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2). pp. 77-101. ISSN 1478-0887 Available from: <http://eprints.uwe.ac.uk/11735> <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bressan, Maria Alice Lopes Coelho, et al., (2012). Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. *Revista Brasileira de Economia Doméstica*, Viçosa, v. 23, n.1, p. 226-250.
- Buendia, M. (1995). Democracia, cidadania e a escola. In MAZULA, Brazão (org). Moçambique: Eleições, democracia e desenvolvimento. Maputo.
- Cabaço, José Luís de Oliveira. (2007). Moçambique: Identidades, Colonialismo e Libertação. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- Câmara, Rosana Hoffman. (2013). Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária, Brasília, Brasil. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6 (2), jul - dez, 2013,179-191.
- Carmo, Paulo Sérgio. (2001). A ideologia do trabalho. São Paulo: Moderna.
- Chichava, Fernanda Massarongo e Sérgio. (2018). Estrutura, Impacto e Significado da Dívida Pública Moçambicana com os BRICS (2006-2015). *Cadernos de Estudos Africanos*. <http://journals.openedition.org/cea/2964> doi: 10.4000/cea.2964.
- Chichava, S. (2009). “Por que Moçambique e pobre? ” – uma análise do discurso de Armando Guebuza sobre a pobreza”. In II Conferência IESE Dinâmicas da Pobreza e Padrões de Acumulação Económica em Moçambique, pp. 1-21, disponível em [http://www.iese.ac.mz/lib/publication/II\\_conf/CP19\\_2009\\_Chichava.pdf](http://www.iese.ac.mz/lib/publication/II_conf/CP19_2009_Chichava.pdf), consultado a 07.01.2022.
- Cipriano, Leandro. (2010). “A GÊNESE DA FRELIMO - Os grupos e interesses na formação da Frente de Libertação Moçambicana (1964-1974).” Academia Militar, Lisboa.
- Cléria Donizete da Silva Lourenço; Patricia Aparecida Ferreira & Mozar José de Brito. (2013). O significado do trabalho para uma executiva. A dicotomia prazer e sofrimento.

- Organizações em contexto*. São Bernardo do Campo. Vol. 9, n. 17, jan.-jun. doi: <http://dx.doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v9n17p247-279>
- Coda, Roberto e Fonseca Falcone, Glaucia (2004). Em busca do significado do trabalho: Relato de um estudo qualitativo entre executivos. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, vol. 6, núm. 14, abril, 2004, pp. 7-18.
- Codo, Wanderley et al. A síndrome do trabalho vazio em bancários. In: Codo, Wanderley & Sampaio, José Jackson C. (orgs.) Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho. Petrópolis: Vozes, 1995.
- Confederação Nacional dos Sindicatos Livres de Moçambique (CONSILMO).
- Constituição da República de Moçambique (1990). Boletim da República n.º 51 – I Série. Assembleia da República. Moçambique.
- Corrêa, Sónia & Homem, Eduardo. (1977). Moçambique: primeiras Machambas. Rio de Janeiro: Margem.
- Coughlin, P. (2005). “Globalização, Imperativos Tecnológicos e Relações de Trabalho em Moçambique”. In Peter Coughlin (Org.) *Relações Laborais em Moçambique – Lei, Prática e Implicações Económicas incluindo Comparações Internacionais*. Maputo: EconPolicy Research Group, Lda., pp. 122-224.
- Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 2, p. 189-202.
- Darch, C. (1981). “Trabalho migratório na África Austral: um apontamento crítico sobre a literatura existente”. In *Estudos Moçambicanos*, 3, pp. 81-96.
- Dejours, C. Prefácio. In: Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 19-22.
- DNPET - Direcção Nacional de Planificação e Estatísticas do Trabalho (2005), “Boletim de Estatísticas do Trabalho-2004”. Maputo: Ministério do Trabalho.
- Dourado, D. C. P. et al. (2009). Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 7, n. 2, p. 350-367.
- Duarte, N. (2004). Formação do indivíduo, consciência e alienação: o ser humano na psicologia de A. N. Leontiev. *Caderno CEDES*, v. 24, n. 62, p. 44-63.

- Dutra-Thomé, Luciana & Koller, Silvia Helena. (2014). O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo “trabalho”. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(4), out-dez 2014, pp. 367-380. Disponível em: <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>. Acesso em 03 maio. 2021.
- Egero, B. (1992). Moçambique. Os Primeiros Dez Anos de Construção da Democracia. Maputo: Arquivo Histórico de Moçambique (Estudos 8). Disponível em: [https://global-labour-university.org/fileadmin/GLU\\_conference\\_Unicamp\\_2008/Submitted\\_papers/Kjeld\\_e\\_Sampaio.pdf](https://global-labour-university.org/fileadmin/GLU_conference_Unicamp_2008/Submitted_papers/Kjeld_e_Sampaio.pdf). Acesso em 03 maio. 2021.
- Enriquez, Eugène. (1999). Perda do trabalho, perda da identidade. Belo Horizonte: IRT da Galindo, Melissa Cordeiro Torres, Filho, Marcizo Veimar Cordeiro Viana, Silva, Roberta da, Matos, Tereza Gláucia Rocha, Maciel, Regina Heloísa Mattei de Oliveira. (2017). Trabalho docente e seus sentidos no ensino superior: contribuições de uma revisão de literatura. *Revista CIENTEC*. Vol. 9, no 1, 119-135.
- Faria, J. C. (1996). Administração: introdução ao estudo. 2ª Edição. São Paulo: Pioneira.
- Farré, Albert. (2015). Assimilados, régulos, Homens Novos, moçambicanos genuínos: a persistência da exclusão em Moçambique. *Anuário Antropológico*, Brasília, UnB, v. 40, n. 2: 199-229.
- Feijó, João. (2017). Mudam-se os tempos, mudam-se os modos de pensar? (Des)continuidades nas reflexões sobre o trabalho em Moçambique. Emprego e transformação económica e social em Moçambique. Maputo. Disponível em <https://www.iese.ac.mz/wp-content/uploads/2017/10/parte-ii-mudam-se-os-tempos-jfeijo.pdf> acedido a 07/01/2022.
- Ferreira, Cândido Guerra. (1987). Processo de trabalho e relação salarial: um marco teórico analítico para estudo das formas capitalistas de produção industrial. Belo Horizonte: CEDEPLAR.
- Francisco, A. (2003). Reestruturação económica e do desenvolvimento de Moçambique, in B. S. Santos; J. Trindade (orgs.), *Conflito e Transformação Social: Uma paisagem das justiças em Moçambique*, pp. 141-178. Porto: Afrontamento.

- Gentili, Ana Maria (1999). O Leão e o Caçador. Uma História da África Sub-sahariana dos séculos XIX e XX. Maputo: Arquivo Histórico de Moçambique.
- Gikovate, Flávio. (1998). Os Sentidos da vida: uma pausa para pensar. São Paulo: Editora Moderna Ltda. p 45-46.
- Goulart, Patrícia Martins. (2009). Adaptação do questionário sobre significados do trabalho – QST – para o Brasil. *Estudos de Psicologia*. 14(2), Maio-Agosto/2009, 123- 131.
- Goulart, Patrícia Martins. (2009). O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. vol. 12, n. 1, pp. 47-55.
- Gouvêia, Maria Aparecida, Kubo, Sérgio Hideo, & Mantovani, Daielly Melina Nassif. (2011). Significado do Trabalho nos setores público e privado. *Revista de Ciências Humanas*. Frianópolis. Volume 45. Número 2. p. 305-330, outubro.
- Hackman, R. Oldham, G. Work redesign. S/L: Addison-Wesley, 1980, p. 90
- Hanlon, J. (1996). Paz sem benefício. Como o FMI bloqueia a reconstrução de Moçambique. Maputo: Imprensa Universitária, Universidade Eduardo Mondlane (coleção Nosso Chão).
- Hanlon, Joseph (1996). Paz sem benefício. Como o FMI bloqueia a reconstrução de Moçambique. Maputo: Imprensa Universitária, Universidade Eduardo Mondlane (coleção Nosso Chão).
- Hedges, D. (org). (1999). História de Moçambique: no auge do colonialismo 1930 -1961 vol. 3. Maputo: Imprensa da Universidade Eduardo Mondlane.
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (2018). Censo Geral da População – 2017. Maputo.
- Isaacman, A. (1991). “Camponeses, trabalho e processo de trabalho: o cultivo forçado de algodão em Moçambique colonial (1938-1961)”. In Alexandrino Jose e Paula Meneses (Org.) Moçambique – 16 anos de Historiografia. Maputo: Coleção Painel Moçambicano, pp. 195-237.
- Jakobsen, Kjeld & Carvalho, Daniela Sampaio de. (2008). Da pós-independência ao projeto neoliberal e os desafios para os trabalhadores na África Austral: análise comparativa de Moçambique, Ilhas Maurício e Tanzânia. 2008. Disponível em: [https://global-labour-university.org/fileadmin/GLU\\_conference\\_Unicamp\\_2008/Submitted\\_papers/Kjeld\\_e\\_Sampaio.pdf](https://global-labour-university.org/fileadmin/GLU_conference_Unicamp_2008/Submitted_papers/Kjeld_e_Sampaio.pdf) . Acesso em: 03 maio. 2021.



- Jamisse, Uilson Taimo. (2012). Ensino Superior em Moçambique: História Política e Gestão. Tese de Doutorado. Universidade Metodista de Piracicaba. São Paulo.
- José, André Cristiano. (2006). Neoliberalismo e Crise do Trabalho em Moçambique: O caso da Indústria do Caju. O Cabo dos Trabalhos: *Revista Electrónica dos Programas de Mestrado e Doutoramento do CES/FEUC/FLUC*. Nº1.
- Junqueira, Alvaro Gustavo Wagner e Franz, Susana Maria. (2012). Sentido do trabalho: percepção dos professores universitários de uma Instituição de Ensino Superior. *Estudo & Debate*. Lajeado, v. 19, n. 1, p. 51-75.
- Kamdem, Emmanuel. (1996). Tempo e trabalho na África in: Chanlat, Jean François. O Indivíduo na Organização - dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, v.3, p.128-147.
- Kanungo, Rabindra Nath. Making meaning out of MOW research. *European Work and Organizational Psychologist*, Montreal, v.1, n.2-3, p.161-181, 1991. doi: 10.1080/09602009108408520.
- Kanungo, Rabindra Nath. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*. Washington, v.67, n.3, p.341-349, June 1982.
- Kubo, Sergio Hideo & Gouvêa, Maria Aparecida (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *R. Adm.* São Paulo, v.47, n.4, p.540-554, out./nov./dez).
- Kubo, Sérgio Hideo, Gouvêia, Maria Aparecida & Mantovani, Daielly Melina Nassif. (2013). Dimensões do Significado do Trabalho e suas relações. V. 14. n. 3. p. 28-49. jul/set. Belo Horizonte. ISSN 1984 6983 (Revista online).
- Laisse, Sara Antónia Jona. (2006). Efeitos do processo de construção da identidade organizacional nos resultados de produtividade-competitividade: estudo de caso de uma empresa Moçambicana. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
- Langa, José Maria do Rosário Chilaúle. (2012). Análise de impactos da produção de alternativas agroenergéticas em Moçambique: o caso da província de Manica. Discertação de mestrado. Universidade Estadual Paulista.
- Lei do Trabalho, aprovado pela Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto.
- Leite, Joana. (2000). A formação da economia colonial em Moçambique. Pacto colonial e Industrialização: do colonialismo português às redes informais de submissão mercantil,

- 1930-74. *Estudos de Desenvolvimento*. África em Transição. UTL, ISEG, CESa: Lisboa.
- Longo, F. (2007). Mérito e Flexibilidade: A Gestão de Pessoas no Setor Público.
- Lopes, Maria Antónia Rocha da Fonseca. (2000). O papel dos valores e crenças africanas no tempo de trabalho circular, nas estratégias, na negociação das diferenças entre operários e dirigentes no corredor de Maputo. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Lubrino, Angelina, Buque, Sansão & Lipapa, Ernesto (cords). (2016). Perfil de Género de Moçambique. Ministério do Género, Criança e Acção Social, Maputo.
- Lundberg, Claire D.; Peterson, Mark F. The meaning of working in U.S. and Japanese local governments at three hierarchical levels. *Human Relations*, London, v.47, n.12, p.1459-1487, Dec. 1994.
- Machel, S. (1976b). “Produzir e um Ato de Militância”. In Coleção “Estudos e Orientações”, caderno No8. Maputo: Departamento de Informação e Propaganda da FRELIMO.
- Maleane, Susana Otília Tomás & Suaiden, Emir José. (2010). Inclusão, exclusão social e pobreza em Moçambique em pleno século XXI. *Inc. Soc.*, Brasília, DF, v. 4 n. 1, p.67-75, jul./dez.
- Maloa, Benvindo Felismino Samuel. (2014). Conhecimentos, Atitudes, Crenças e Comportamentos em Relação ao HIV-AIDS nas Escolas Secundárias: um estudo Comparativo entre as Cidades de Maputo, Beira e Lichinga em Moçambique. Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia. Salvador.
- Maloa, Joaquim Miranda. (2011). O lugar do marxismo em Moçambique: 1975-1994. *Revista Espaço Acadêmico*. Nº 122 - Julho de, Ano XI - ISSN 1519-6186.
- Maloa, Tomé Miranda. (2016). História de Economia Socialista Moçambicana. Dissertação de Mestrado. São Paulo. Universidade de São Paulo.
- Mangue, Manuel Valente e Crivellari, Helena Maria Tarchi. (2006). Informatização e Organização do Trabalho em Bibliotecas Universitárias: estudo comparado entre Brasil, Moçambique e África do Sul. *Enc. Bibli: R. Eletr. Bibliotecon. Ci. Inf.*, Florianópolis, n. esp., 1º sem.

- Martinez, Esmeralda Simões. (2008). O trabalho forçado na legislação colonial portuguesa - o caso de Moçambique (1899-1926). Dissertação de mestrado. Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Martinez, Esmeralda Simões. (2010). Legislação Portuguesa para o Ultramar. Sankofa. Revista de História da África e de Estudos da Diáspora Africana Ano III, Nº 5, julho.
- Martinez, Esmeralda Simões. (2016). Do geral ao particular: direito e justiça nas colônias portuguesas em África (1822-1894). Sankofa. Revista de História da África e de Estudos da Diáspora Africana Ano IX, NºXVI, Janeiro.
- Matos, F. G. de. (2001). Empresa com alma. São Paulo: Makron Books.
- Meaning of Work International Research Team – MOW. (1987). The meaning of working. London: Academic Press.
- Medeiros, Cássia Regina Gotler, et al. (2011). Sentido e Significado do Trabalho para Enfermeiros e Médicos da Estratégia de Saúde da Família. ESTUDO & DEBATE, Lajeado, v. 18, n. 2, p. 23-35.
- Medeiros, Cássia Regina Gotler, et al. (2011). Sentido e Significado do Trabalho para Enfermeiros e médicos da estratégia de saúde da Família. Estudo & Debate, Lajeado, v. 18, n. 2, p. 23-35.
- Merlo, A. R. C. & Lapis, N. R. (2007). A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. Revista Psicologia & Sociedade, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 61-68.
- Mindoso, André Victorino. (2017). Os Assimilados de Moçambique: Da situação colonial à experiência socialista. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Paraná. Curitiba.
- Mondlane, Eduardo. (1995). Lutar por Moçambique. Maputo: Centro de Estudos Africanos da Universidade Eduardo Mondlane.
- Morin, Estelle (2001). Os Sentidos do Trabalho. Revista de Administração de Empresas - RAE, vol. 41, n. 3, jul-set. 41(3), 08-19.
- Morin, Estelle M. (2002). Sentidos do trabalho. In: WOOD JUNIOR, T. Gestão empresarial: o fator humano. São Paulo: Atlas, p. 13-34.
- Morin, Estelle, Tonelli, Maria José, & Pliopas, Ana Luisa Vieira. (2007). O trabalho e seus sentidos. Psicologia & Sociedade, 19(spe), 47-56.

- Mosca, João. (1999). “A experiência Socialista em Moçambique (1975 – 1986) ”.
- Mosca, João. (2005). Economia de Moçambique, Século XX. Lisboa: Editora Instituto Piaget.
- Mosca, João. (2008). Agricultura de Moçambique Pós-independência: da experiência socialista à recuperação do modelo colonial. Revista Internacional em Língua Portuguesa, III Série, n. 21, pp. 47-66.
- Motta, F. C. P. (2003). Teoria das Organizações: evolução e crítica. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- MOW – International Research Team. Londres: Academic Press, 1987.
- Mussengue, Mafalda Melta Augusto. (2008). A Gestão de Pessoas no Ministério da Ciência e Tecnologia de Moçambique: Desafios Estratégicos. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo. São Paulo.
- Neves, Diana Rebello, et., al (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159388>.
- Neves, José Luís. (1996). Pesquisa Qualitativa – Características, Usos e Possibilidades. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, V.1, Nº 3, 2º SEM/1996.
- Newitt, M. (1995). História de Moçambique. Portugal: Publicações Europa-América.
- Novo, Luciana Florentino, et al., (2010). O significado do trabalho para os docentes de uma IFES: um contributo à área de gestão de pessoas. X Colóquio Internacional sobre gestão Universitária em América del Sur. Mar del Plata. 8, 9 y 10 de Diciembre.
- Nyakada, Paulo Pedro. (2008). Lógica Administrativa do Estado Moçambicano (1975-2006). Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília – Unb, Brasília.
- Organização Internacional do Trabalho. (2012). Estudo sobre a aplicação das Convenções n.º 138 e n.º 182 da OIT e suas recomendações na legislação nacional dos países da CPLP. Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC). Moçambique.
- Pereira, Camila de Sousa, Del Prette, Almir & Del Prette, Zilda Aparecida Pereira. 2008). Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? São Paulo. Psico-USF, v. 13, n. 1, p. 105-114, jan./jun. 105.

- Pérez, Erico Rentería, et al., Sentidos del trabajo a partir de Trayectorias y recursos personales para Afrontar el mundo del trabajo.
- Pérezgonzáles, J. D. & Vilela, L. D. (2005). *La Centralidad Del Trabajo*. Dublin: Lulu inc.
- Pitcher, M. Anne (2002). *Transforming Mozambique. The Politics of Privatization, 1975-2000*. African Studies. UK: University of Cambridge.
- Pitcher, M. Anne. (2002). *Transforming Mozambique. The Politics of Privatization, 1975-2000* (colecção African Studies). UK: University of Cambridge.
- Pocock, Barbara; Skinner, Natalie e Williams, Philippa. (2008). *Work-life outcomes in Australia: concepts and policy*. In: Warhurst, Christopher; Eikhof, Doris Ruth; Haunschild, Axel. *Work less, live more?* London: Palgrave MacMillan.
- Prodanov, Cleber Cristiano e Freitas, Ernani Cesar de. (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. 2ª Edição. Associação Pró-Ensino Superior em Novo Hamburgo – ASPEUR. Universidade Feevale. PUC de MG. p 69-83.
- Quembo, C. (2012). “O poder do poder: Operação produção (1983) e a produção dos ‘improdutivos’ urbanos no Moçambique pós-colonial”. In *Cadernos de História de Moçambique*, 1, pp.65-81, disponível em <http://www.flcs.uem.mz/images/chist/CQuemboCdhM20121.pdf> acedido a 07/01/2022.
- Quembo, C. (2017). *Poder do Poder – Operação Produção e a invenção dos “improdutivos” urbanos no Moçambique socialista, 1853-1988*. Maputo: Alcance Editores.
- Rita-Ferreira, António. (1972). *Evolução da mão-de-obra de remuneração no setor privado em Moçambique, desde 1950-1970*. Lourenço Marques: Associação Industrial de Moçambique, 1971.
- Rocha, Solange Guerra. (2020). *Catanas contra o neoliberalismo-patriarcal em tempos de Aids*. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, 28(1): e68317 DOI: 10.1590/1806-9584-2020v28n168317
- Rodrigues, Maria Eugénia. (2006). *Cipaios da Índia ou soldados da terra? Dilemas da naturalização do exército Português em Moçambique no século XVIII*. *História: Questões & Debates*, Curitiba, n. 45, p. 57-95, 2006. Editora UFPR.

- Rohm, Ricardo Henry Dias e Lopes, Natália Fonseca. (2015). O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 2, Artigo 6, Rio de Janeiro, Abr./Jun.
- Rosas, F. (2001). “O salazarismo e o homem novo: ensaio sobre o Estado Novo e a questão do totalitarismo”. In *Análise Social*, 157: pp. 1031-1054.
- Sacadura Botte, Theodorico César de Sande Pacheco. *Memórias e Autobiografia*
- Sachuk, M. I. & Araújo, R. R. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão USP*, v. 14, n. 1, p. 53-66.
- Salazar, Kelly Obispo & Pérez, Erico Rentería (2020). Aproximación al estudio de los significados y sentidos del trabajo en jóvenes. Artículo en Edición – Article in Press.
- Salerno, Mário Sérgio. (1994). Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível. IN: FERRETTI, Celso João, et al (org.). *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis, Vozes.
- Sampaio, Thiago Henrique. (2015). Portugal em África: o governo do Comissário-Régio Antônio Ennes em Moçambique e seu discurso colonial (1895 – 1896). *Temporalidades – Revista Discente do Programa de Pós-Graduação em História da UFMG*. v. 7 n. 2 (mai./ago.) – Belo Horizonte: Departamento de História, FAFICH/UFMG, ISSN: 1984-6150 - [www.fafich.ufmg.br/temporalidades](http://www.fafich.ufmg.br/temporalidades).
- Sampieri, R. H.; Collado C. F.; Lucio P. B. (2006). *Metodologia de pesquisa*. Tradução F. C. Murad; M. Kassner; C. D. Ladeira. 3ª Edição. São Paulo: McGraw-Hill.
- Saveia, João. (2020). *Psicologia Organizacional e do Trabalho: Leituras em Saúde Mental. Qualidade de Vida e Cultura nas Organizações*. 2ª Edição. Editora Casa das Ideias – Divisão Editorial, Lda.
- Francisco, João Manuel Saveia Daniel. (2002). *Gestão e Cultura: Encontros e Desencontros em Negócios Internacionais*. Dissertação de Mestrado em Administração. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte.
- Schmitz, H. (1988). Automação, microelectrónica e trabalho: a experiência internacional. IN: Schmitz, H. e Carvalho, R. de Quadros. *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*. São Paulo: Hucitec.

- Sennett, R. (2009). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record. p. 13-75.
- Serra, C. (1995). *De la gestion des corps à la gestion des mentalités en Zambézia, Mozambique (1890/1983): rapport de domination, conformisme et déviance politiquess*, Thèse de doctorat em sociologie. Paris: Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- Serra, C. (2010) “Os Moçambicanos são preguiçosos? (14)” disponível em <http://oficinadesociologia.blogspot.com/2010/10/os-mocambicanos-sao-preguicosos-13.html>, acessado a 07.01.2022.
- Silva, Narbal & Tolfo, Suzana da Rosa. (2012). Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), setembro, pp. 341-354 ISSN 1984-6657. <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>.
- Simione, Albino Alves. (2014). A modernização da gestão e a governança no setor público em Moçambique. *Rev. Adm. Pública vol.48 no.3* Rio de Janeiro May/June.
- Simione, Albino Alves. (2015). Dinâmicas do contexto político e administrativo na construção da Administração Pública em Moçambique. *Periódicos dos Programas de Graduação e Pós-Graduação em Administração e Recursos Humanos. Revista Foco*. V.8, nº 2, ago./dez.
- Sivieri, Ana Cláudia Gentil. (2016). *Tipologias de Perfis de Empregados a partir do Significado do Trabalho e da Realização de Valores Pessoais: um estudo em uma organização bancária*. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Soares, Celia Regina Vasconcelos. (1992). *Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais*. 1992. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- Son, Shin. *Defning the meaning of work for minority older adults: a comparative study between Korean Americans and African Americans*. 2006. Dissertation (Doctor of Philosophy) – Graduate School of Arts and Sciences, Columbia University, New York, USA, 2006.

- Souza, Luciana Karine. (2019). Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*; Rio de Janeiro, 71 (2): 51-67.
- Supia, Esmeralda G. A. I. J., Abacar, Mussa & Aliante, Gildo. Significado do Trabalho para Professores Moçambicanos do Ensino Secundário. *Psicologia em Ênfase*. v.1, n. 2, p. 128 - 141. Novembro.
- Thomaz, Omar Ribeiro. (2008). “Escravos sem dono”: a experiência social dos campos de trabalho em Moçambique no período socialista. *Revista de Antropologia*. São Paulo, USP, V. 51 Nº 1.
- Tolfo, S. R. & Piccinini, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007. Edição especial.
- UEM. (1988). Departamento de História. História de Moçambique, 2ª Edição. Maputo: Universidade Eduardo Mondlane.
- Vasconcelos, Z. B. & Oliveira, I. D. (Orgs.). Orientação vocacional: alguns aspectos teóricos, técnicos e práticos. São Paulo: Vetor, 2004.
- Vianna, S. (2005). Antecedentes históricos. In: SUSSEKIND, A. et al. Instituições de direito do trabalho. 22ª Edição. São Paulo: Ltr., v. 1 e 2.
- Viegas, S. (1989). Trabalho e vida. In: CONFERÊNCIA PARA OS PROFISSIONAIS DO CENTRO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DO INPS. Belo Horizonte.
- Vieira, Ana Cristina de Souza, Filho, Evandro Alves Barbosa & Casimiro, Isabel Maria Alçada Padez Cortesão. (2020). Catanas contra o neoliberalismo-patriarcal em tempos de Aids. Dossiê Mundos de Mulheres 2021: Pensamentos Feministas Afro-Moçambicanos. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, 28(1): e68317. DOI: 10.1590/1806-9584-2020v28n168317.
- WLSA (2013). Políticas e programas para igualdade de Género em Moçambique.



## **Entrevista**

### **Prezado(a) Trabalhador(a)**

A pesquisa que estamos realizando procura compreender o sentido e significado do trabalho. Trata-se de um trabalho acadêmico que está sendo desenvolvido por uma equipe de mestrandos e doutorandos da Universidade Federal da Bahia, no Brasil. Trata-se da realização de uma pesquisa a ser utilizada para desenvolvimento de produções científicas. Sabemos que o tempo dos trabalhadores em geral é bastante escasso, mas contamos com a sua colaboração, pois disto depende o êxito da nossa pesquisa.

As informações que você fornece nesta pesquisa são confidenciais e serão analisadas em termos globais, não havendo necessidade de se identificar. Suas respostas serão agrupadas com as de outros trabalhadores de instituições diferentes que estão participando desta pesquisa.

É importante que você se sinta seguro de que as suas informações não serão divulgadas para quaisquer outras pessoas e que você seja o mais sincero possível. Por favor, não deixe nenhuma questão sem resposta, pois a sua resposta é insubstituível.

Em caso de dúvidas, você poderá se comunicar com o responsável pelo projeto, Prof. Dr. Adriano de Lemos Alves Peixoto, através do e-mail: [peixoto@ufba.com.br](mailto:peixoto@ufba.com.br)

Desde já agradecemos por sua colaboração.

## Roteiro de Entrevista

### Parte I – Dados sócio demográficos

a) Idade	d) Filhos	h) Tempo na função atual
b) Gênero	f) Formação	j) Carga horária
c) Estado Civil	g) Tempo de trabalho na organização	k) Contratado ou Nomeado

### Parte II: Aspectos relacionados com o significado do trabalho

- a) O que significa trabalhar para si?
- b) Por que você trabalha?
- d) Como te sentes quando trabalhas?
- i) Como se sentiria se deixasse de trabalhar?
- e) Qual é valor que dá ao trabalho?
- c) O que o trabalho te proporciona na sua vida?
- g j) Imagine que você ganhou ou herdou uma grande quantia em dinheiro e poderia viver confortavelmente pelo resto da vida sem trabalhar. Você trabalharia? Porque?
- ) Quais são as implicações da sua escolha profissional para a vida?
- h) Que expectativas tem sobre o futuro do seu trabalho?
- f) Porque preferiu este trabalho que exerce e não outro?

### Parte III – Finalização

- c) Agradecimento