

Reestruturação da LAM: racionalização para uns, novas admissões para outros?

● Companhia mandou embora perto de 140 trabalhadores em nome da racionalização de custos, mas contratou outros “às escondidas”, em número que ainda não conseguimos apurar



Em Junho deste ano, as Linhas Aéreas de Moçambique (LAM) anunciaram, por via de comunicado, que dispensaram 130 trabalhadores em 2025, no âmbito do processo de reestruturação e redimensionamento da mão-de-obra, enquadrado no quadro geral de reestruturação da companhia aprovado pelo Governo. A justificação da medida tem que ver com a necessidade de racionalizar a estrutura organizacional e reduzir os custos operacionais. Entretanto, enquanto decorre o processo de reestruturação, a companhia realizou novas admissões para a Direcção Financeira, através de um recrutamento externo, sem abertura de concurso, para lugares anteriormente ocupados por pessoas que foram mandadas para a rua em nome da reestruturação.

A informação consta de um informe de 14 de Abril, Ref. n.º 02/INF/CE-LA/2026, do Sindicato das Linhas Aéreas de Moçambique, a cuja cópia o Centro para Democracia e Direitos Humanos (CDD) teve acesso. Aqui nota-se claramente uma grande contradição, que coloca em causa a racionalidade da reestruturação e levanta questões de transparência no processo das novas admissões.

“A comissão de gestão explicou que, para a Direcção Financeira, atendendo à sensibilidade da área, aos recentes eventos e ao contexto de reestruturação em curso, fez-se um recrutamento externo devido ao perfil

exigido, e tendo em conta a avaliação prévia de competências, o que levou à não inclusão de colaboradores internos no processo”, lê-se no informe de 14 de Abril, na posse do CDD.

O GRANDE CONTRASTE

O documento não diz quantas pessoas foram admitidas nem para que funções em específico, limitando-se a justificar o recrutamento externo para a Direcção Financeira com a “sensibilidade da área”, os “recentes eventos”, que também não especifica, e o “contexto de reestruturação em curso”. A comissão de gestão alega ainda que o perfil exigido e uma avaliação prévia de competências levaram à não inclusão de colaboradores internos no processo.

O contraste levanta questões sobre a razoabilidade e coerência do processo de redimensionamento da mão-de-obra da LAM. É que, se a companhia recorreu à dispensa de trabalhadores como parte das medidas de redução de custos e racionalização da estrutura organizacional, não seria expectável realizar, durante o mesmo processo de reestruturação, novos recrutamentos, tendo presente o facto de que os lugares hoje ocupados pelos novos admitidos eram anteriormente ocupados por trabalhadores que, segundo as nossas fontes, possuem larga experiência no sector.

FALTA DE TRANSPARÊNCIA NOS CRITÉRIOS DE RECRUTAMENTO

Este texto não questiona, à partida, a necessidade de determinadas competências especializadas na Direcção Financeira. Questiona, sim, se essas competências não existiam entre os trabalhadores da própria LAM, incluindo entre aqueles abrangidos pelo processo de redimensionamento? E, caso não existissem, quais foram os critérios utilizados para determinar que os trabalhadores internos não possuíam as competências necessárias?

A transparência dos critérios de recrutamento torna-se particularmente importante num contexto em que a LAM continua a beneficiar de recursos públicos e de investimentos de empresas públicas. Em 2025, o Estado injectou 1,7 mil milhões de meticais na companhia, enquanto a Hidroeléctrica de Cahora Bassa, a EMOSE e os Caminhos de Ferro de Moçambique passaram a integrar a estrutura accionista da empresa, com investimentos de 36 milhões, 22 milhões e 22 milhões de dólares, respectivamente.

REESTRUTURAÇÃO DEVE TER NA TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS OS SEUS PILARES

A reestruturação da LAM não deve ser medida apenas pelos resultados financeiros apresentados pela companhia, que, em publicações anteriores, alertámos que podem estar a ser “martelados” para branquear a realidade e passar a ideia de que a missão da Comissão de Gestão está a ser bem-sucedida. É importante que haja clareza na forma como são tomadas as decisões sobre recursos humanos, contratação de novos quadros e utilização dos recursos públicos mobilizados para tirar a companhia do coma em que se encontra.

Por isso, perguntamos: se o colapso justificou o afastamento de mais de 130 trabalhadores para reduzir custos e redimensionar a estrutura da LAM, que critérios e fundamentos justificaram a contratação externa de novos quadros durante o mesmo processo de reestruturação? Entendemos ser de extrema urgência esclarecer este assunto, sobretudo para garantir transparência, coerência e confiança num processo de reestruturação da chamada companhia de bandeira, que envolve recursos públicos.



SINDICATO DAS LINHAS AÉREAS DE MOÇAMBIQUE

COMITÉ DE EMPRESA

INFORME

REF. Nº 02/INF/CE-LAM/26

14 de Abril de 2026

Assunto: Informe

Nobres Trabalhadores Associados ao Sindicato

Prezados Trabalhadores em Geral

No âmbito da política de comunicação do Comité de Empresa-Sindicato LAM, para com seus associados e trabalhadores no geral, é nosso compromisso manter todos informados e actualizados sobre os processos em curso e as respectivas démarches, por conseguinte, gostaríamos de informar que a pedido do Comité de Empresa (CE)- Sindicato LAM, realizou um encontro com a Comissão de Gestão (CG) com os pontos de agenda abaixo:

- (i) Perspectivas e Futuro da LAM;
- (ii) Novas admissões na LAM;
- (iii) Descontos não canalizados ao INSS;
- (iv) Reposição do poder de compra de 2025;
- (v) Carreiras Profissionais (progressões);

a) Perspectivas e Futuro da LAM

Face a actual situação da companhia o Comité da Empresa, manifestou preocupação dos trabalhadores, associado a existência de problemas de comunicação na empresa a todos os níveis, apelando à criação de condições para que a informação flua de forma transversal e que sejam divulgados os planos ou linhas

"Juntos por um Sindicato Defensor. Justo, Unido, Inclusivo e Comunicativo"



A transparência dos critérios de recrutamento torna-se particularmente importante num contexto em que a LAM continua a beneficiar de recursos públicos e de investimentos de empresas públicas. Em 2025, o Estado injectou 1,7 mil milhões de meticais na companhia, enquanto a Hidroeléctrica de Cahora Bassa, a EMOSE e os Caminhos de Ferro de Moçambique passaram a integrar a estrutura accionista da empresa, com investimentos de 36 milhões, 22 milhões e 22 milhões de dólares, respectivamente.



SINDICATO DAS LINHAS AÉREAS DE MOÇAMBIQUE

COMITÉ DE EMPRESA

de orientação de modo a que todos em conjunto possam estar alinhados as causas e desafios da empresa, devendo o trabalhador ser parte integrante do processo.

A Comissão de Gestão, explicou que para o ano 2026, foi elaborado e aprovado o plano de actividades e seu respectivo orçamento que serão divulgados oportunamente, acrescentou que nestes documentos estão plasmados os objectivos que a LAM se propõe a cumprir para o ano em curso.

b) Novas admissões

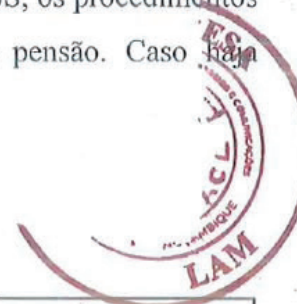
A CG explicou que, para a Direcção Financeira, atendendo à sensibilidade da área, aos recentes eventos e ao contexto de reestruturação em curso, fez-se um recrutamento externo devido ao perfil exigido, e tendo em conta a avaliação prévia de competências o que levou a não inclusão de colaboradores internos no processo. Contudo admitiu, a necessidade de continuar a capacitar os colaboradores de modo a que estejam mais aptos para futuras posições que forem abertas.

O CE sugeriu que nas próximas contratações houvesse divulgação das vagas com devidas competências para permitir que colaboradores internos tenham oportunidade de concorrer em igualdade com os candidatos externos.

c) Sobre descontos não canalizados ao INSS

O CG informou que desconhece casos de dividas de contribuições junto ao INSS, convidando o CE a apresentar eventuais casos concretos do seu conhecimento. Contudo, reconhece a existência de uma lista com colaboradores cujo o início de contrato não coincide com o início de descontos junto ao INSS. Para estes casos o DRH está a interagir com o INSS de modo a permitir a respectiva regularização. Sobre o ponto acima agradecemos que os colaboradores consultem individualmente o seu extrato de contribuições junto ao INSS, devendo contactar a DRH em caso de alguma irregularidade.

Ainda sobre esta matéria foi solicitado a DRH, no sentido de confirmar junto ao INSS, os procedimentos legais aplicáveis, ou seja, descontos considerados no calculo para fixação de pensão. Caso haja irregularidade nos descontos devendo ser reclamados para o devido reembolso.



"Juntos por um Sindicato Defensor. Justo. Unido. Inclusivo e Comunicativo"



MISSÃO

Inspirar e impulsionar acções para proteger os direitos humanos, fortalecer a democracia e promover a justiça.

INFORMAÇÃO EDITORIAL:

Propriedade: CDD – CENTRO PARA DEMOCRACIA E DIREITOS HUMANOS
Director: Prof. Adriano Nuvunga
Editor: André Mulungo
Autor: CDD
Layout: CDD

Contacto:
Rua de Dar-Es-Salaam Nº 279, Bairro da Sommerschild, Cidade de Maputo.
Telefone: +258 21 085 797

 CDD_moz
E-mail: info@cddmoz.org
Website: <http://www.cddmoz.org>

PARCEIROS DE FINANCIAMENTO



Ministry for Foreign
Affairs of Mozambique



FORD
FOUNDATION



OPEN
SOCIETY
FOUNDATION