Centro para Democracia e Direitos Humanos
WWW.CDDMOZ.ORG

POLÍTICA MOÇAMBICANA

Domingo, 01 de Novembro de 2026 I Ano VI, n.º 771 I **Director:** Prof. Adriano Nuvunga I **www.cddmoz.org**

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

- LAM afastou mais de 130 trabalhadores em nome da racionalização de custos, mas continua a contratar profissionais externos para áreas estratégicas, enquanto quadros internos com experiência foram indemnizados. Novas admissões, relações profissionais anteriores e despesas com formação levantam questões sobre os critérios de gestão da companhia

- Erica Varinde, proveniente da Vodacom/M-Pesa, participou, há dias, numa formação relacionada com a IATA, apesar de não possuir qualquer vínculo formal com a LAM. Segundo apurámos, poderá estar a ser preparada para ocupar o cargo de directora comercial da companhia.



Em Junho de 2026, as Linhas Aéreas de Moçambique (LAM) anunciaram, através de um comunicado, que dispensaram 130 trabalhadores em 2025, no âmbito do processo de reestruturação e redimensionamento da mão-de-obra, enquadrado no plano geral de reestruturação da companhia aprovado pelo Governo. A justificação apresentada foi a necessidade de racionalizar a estrutura organizacional e reduzir os custos operacionais.

Entretanto, informações recolhidas pelo Centro para Democracia e Direitos Humanos (CDD) indicam que, enquanto decorre o processo de reestruturação, a companhia recorreu à contratação de profissionais externos para ocupar posições em áreas estratégicas, incluindo as direcções Financeira e de Compliance, bem como os departamentos de Contabilidade, Tesouraria e Aprovisionamento.

Entre os nomes identificados nas informações disponibilizadas ao CDD estão Huruda Malungane, indicada como directora Financeira; Sulymane Nazario, director de Compliance; Edson Uamusse e Malaquias Mandane, associados à chefia do Departamento de Tesouraria; Arlindo João, indicado para a área de Aprovisionamento; e Valério Matsinhe, chefe do Departamento de Contabilidade.

«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 de 2026, com a referência n.º 02/INF/CELA/2026, emitido pelo Sindicato das Linhas Aéreas de Moçambique, cuja cópia foi consultada pelo CDD.

O contraste entre os despedimentos e as novas admissões

O processo de reestruturação da LAM não pode ser analisado apenas pelo número de trabalhadores dispensados. É necessário compreender quais as funções eliminadas, quais foram mantidas e quais passaram a ser ocupadas por novos profissionais.

Segundo informações recolhidas pelo CDD, trabalhadores afastados no âmbito do redimensionamento da força de trabalho possuíam experiência profissional e competências que poderiam ser relevantes para a continuidade das operações da companhia. Apesar disso, terão sido indemnizados, enquanto profissionais externos foram chamados para ocupar posições em áreas consideradas estratégicas.

A situação levanta dúvidas sobre a avaliação prévia das competências dos trabalhadores internos. Se a companhia concluiu que determinados profissionais não reuniam os requisitos necessários para continuar a exercer as suas funções, deve explicar os critérios técnicos utilizados para sustentar essa decisão.

Se, pelo contrário, existiam trabalhadores com qualificações e experiência adequadas, importa perceber por que razão não foram considerados para as posições preenchidas através de recrutamento externo.

A existência de profissionais que trabalharam anteriormente na HCB não constitui, por si só, um problema. O que exige esclarecimento é saber se a escolha dos novos quadros resultou de um processo transparente, baseado no mérito e nas necessidades efectivas da LAM, e se foram devidamente consideradas as competências disponíveis dentro da própria companhia.

A concentração de profissionais com experiência numa mesma instituição anterior também não prova a existência de favorecimento. Todavia, num processo de reestruturação que envolve despedimentos, indemnizações e novas contratações, a comissão de gestão deve apresentar informação suficiente para demonstrar que as decisões obedeceram a critérios objectivos.

Quadros internos marginalizados e formação profissional sob escrutínio

As informações recolhidas pelo CDD apontam igualmente para o descontentamento entre trabalhadores da LAM, que se sentem marginalizados no processo de reorganização da companhia, apesar de possuírem experiência profissional e conhecimento acumulado sobre o funcionamento da empresa.

Esta insatisfação deve ser analisada à luz das decisões sobre recrutamento, progressão profissional e acesso à formação especializada.

Entre os elementos que carecem de esclarecimento está a participação de profissionais em formação promovida pela International Air Transport Association (IATA), organização internacional do sector da aviação. Segundo as informações disponibilizadas ao CDD, Salce Navas, da LAM, e Erica Varinde, proveniente da Vodacom/M-Pesa, participaram numa formação relacionada com a IATA. Erica Varinde não possui qualquer vínculo contratual com a LAM. Segundo apurámos, poderá estar a ser preparada para ocupar o cargo de directora comercial da companhia.

A questão não é contestar a importância da formação especializada. Pelo contrário, numa companhia aérea, a actualização de conhecimentos técnicos constitui uma necessidade. O problema surge quando não são claros os critérios de selecção dos beneficiários, sobretudo num contexto em que trabalhadores internos foram afastados e outros afirmam sentir-se excluídos das oportunidades de desenvolvimento profissional.

Se a LAM financia a formação dos seus trabalhadores ou de profissionais que pretende integrar nos seus quadros, deve demonstrar que as escolhas obedecem às necessidades da companhia, aos requisitos da formação e a critérios transparentes.

Importa, por isso, esclarecer quem seleccionou os participantes, quais os requisitos exigidos, qual o custo total da formação e que benefícios concretos a companhia espera obter com o investimento.

Também deve ser esclarecido se os trabalhadores internos com qualificações e experiência relevantes tiveram oportunidade de concorrer às mesmas oportunidades de formação ou se foram preteridos sem uma justificação objectiva.

A CONCENTRAÇÃO DE PROFISSIONAIS COM EXPERIÊNCIA COMUM EXIGE ESCLARECIMENTOS

Outro aspecto que merece esclarecimento é a informação segundo a qual vários profissionais recrutados para ocupar posições estratégicas na LAM trabalharam anteriormente na Hidroeléctrica de Cahora Bassa (HCB), instituição de onde também veio Lucas Francisco, um dos membros da Comissão de Gestão da companhia.

Não existe, à partida, qualquer irregularidade em contratar profissionais provenientes de uma mesma empresa, desde que os procedimentos de selecção sejam adequados e as decisões se fundamentem nas necessidades da entidade contratante.

Todavia, a comissão de gestão deve esclarecer se houve abertura de processos de recrutamento, quais os critérios de selecção, que competências foram exigidas e como foram comparados os candidatos externos com os trabalhadores internos.



A questão torna-se mais sensível quando se considera que a LAM dispensou trabalhadores, pagou indemnizações e, simultaneamente, recorreu ao mercado externo para preencher posições relevantes.

Reestruturação com recursos públicos exige transparência

A necessidade de escrutinar estas decisões é reforçada pelo facto de a LAM continuar a beneficiar de recursos públicos e de investimentos realizados por empresas públicas.

Em 2025, o Estado injectou 1,7 mil milhões de meticais na companhia. No mesmo contexto, a Hidroeléctrica de Cahora Bassa (HCB), a Empresa Moçambicana de Seguros (EMOSE) e os Caminhos de Ferro de Moçambique (CFM) passaram a integrar a estrutura accionista da LAM, com investimentos de 36 milhões, 22 milhões e 22 milhões de dólares, respectivamente.

Estes recursos exigem uma gestão rigorosa e decisões fundamentadas. A reestruturação não pode ser avaliada apenas pelo número de trabalhadores dispensados ou pelos resultados financeiros apresentados pela comissão de gestão. Deve também ser avaliada pela qualidade das decisões, pela eficiência na utilização dos recursos e pela capacidade de construir uma estrutura organizacional sustentável.

Em publicações anteriores, o CDD alertou para a necessidade de escrutinar os resultados apresentados pela companhia, de modo a verificar se reflectem efectivamente a sua situação operacional e financeira.

Agora, importa perceber se a política de recursos humanos está alinhada com os objectivos de recuperação da LAM. Uma reestruturação coerente deve permitir identificar as necessidades reais de pessoal, preservar competências essenciais, reduzir despesas desnecessárias e garantir que as contratações correspondem a necessidades efectivas.

Não seria consistente invocar a redução de custos para justificar despedimentos e, ao mesmo tempo, manter sem esclarecimento as despesas associadas à contratação de novos profissionais e à formação especializada.

A comissão de gestão deve explicar as suas escolhas

Perante os elementos disponíveis, o CDD considera necessário que a comissão de gestão da LAM esclareça publicamente: Quantos profissionais foram posteriormente contratados, para que funções e com que encargos financeiros; Quais foram os critérios utilizados para seleccionar os novos quadros e se foram considerados candidatos internos; Que procedimentos de recrutamento foram adoptados para as posições nas direcções Financeira e de Compliance e nos departamentos de Contabilidade, Tesouraria e Aprovisionamento; Quais os critérios de selecção dos participantes nas formações relacionadas com a IATA, quem suportou as respectivas despesas e qual o benefício esperado para a companhia; Que medidas estão a ser adoptadas para assegurar que os trabalhadores internos tenham acesso a oportunidades de formação, valorização profissional e progressão na carreira.

Estes esclarecimentos são necessários para distinguir decisões legítimas de gestão de eventuais práticas que possam comprometer a transparência, a igualdade de oportunidades e a confiança dos trabalhadores na instituição.

A LAM não pode exigir sacrifícios aos seus trabalhadores sem demonstrar que as decisões tomadas pela comissão de gestão obedecem aos mesmos princípios de rigor, racionalidade e responsabilidade.

Se havia necessidade de reduzir a estrutura de pessoal, é legítimo perguntar por que razão foram contratados novos profissionais para posições estratégicas e como foram avaliadas as competências dos trabalhadores afastados. Se havia necessidade de investir em formação especializada, é igualmente legítimo exigir transparência nos critérios de selecção e na utilização dos recursos financeiros.

A reestruturação da companhia de bandeira deve assentar na transparência, no mérito, na valorização dos recursos humanos e na prestação de contas. Quando estão em causa recursos públicos, estas não são exigências opcionais: são condições essenciais para que a sociedade possa avaliar a gestão de uma instituição que pertence aos moçambicanos.



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 Sommerschield, 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 Finland
FORD FOUNDATION
OPEN SOCIETY FOUNDATION