

HT-101



Universidade Eduardo Mondlane

Faculdade de Letras

Departamento de História

O Recrutamento de Mão-de-Obra e a Construção da Barragem de Cahora Bassa, 1969-1975

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

Paulo Lopes José

627.82:331.522.4
J83x

Maputo, 2001

F. LETRAS U.E.M.	
R. E.	28155
DATA	11 Janeiro 02
AQUISIÇÃO	Colectiva
COTA	HT-101

HT-101



*O Recrutamento de Mão-de-Obra e a Construção da
Barragem de Cahora Bassa, 1969-1975*

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

Paulo Lopes José

Departamento de História

Faculdade de Letras

Universidade Eduardo Mondlane

Supervisor : **Professor Doutor** Arlindo Gonçalo Chilundo

Maputo, 2001

O presidente

O Juri

O Oponente

Data

---/---/---

“Declaro que esta dissertação nunca foi apresentada para a obtenção de qualquer grau, e que ela constitui o resultado da minha investigação pessoal.”

Dedicatória

À meus pais, José Samboco e Rofina Jajane Manhice, meus irmãos Maria de Lurdes José, Zacarias Costa José, Hortência Elisa Samboco e a minha sobrinha Bárbara Biatriz Moisés Vilanculo.

Agradecimentos

A concretização e o sucesso deste trabalho só foi possível graças ao apoio e colaboração de muitas pessoas e entidades aos quais expresso os meus agradecimentos em especial ao meu Supervisor, Professor Doutor Arlindo Gonçalo Chilundo que de uma forma amigável e incansável coordenou todo o trabalho desde a concepção do projecto do trabalho de Licenciatura até a elaboração da presente Tese;

Ao Professor Doutor Allen Isacman que apesar da sua ocupação deu-se tempo de dar algumas considerações sobre o trabalho,

Ao Professor Doutor Joel das Neves Tembe que tanto ajudou na concepção do quadro teórico do projecto de Tese.

Aos meus amigos e colegas de turma, em especial os do "projecto Vale do Zambeze"

Aos docentes do departamento de História pela sua paciência e atenção durante a minha formação como estudante,

À minha mãe que sempre dizia *Estuda meu filho- estudar é bom*

À minha família, em particular a minha prima Elisa Quilambo Somboco, minha sobrinha Anabela dos Anjos André Mangapane, e meu primo Fernando S. Chauque pelo apoio moral que tanto contribuiu para o meu sucesso académico.

Ao Núcleo de Estudos de Terra e Desenvolvimento (NET), pelo apoio financeiro que tornou possível a realização deste trabalho.

À empresa HCB pela sua hospitalidade.

A todos os trabalhadores da HCB-Songo que se dignaram perder o seu tempo para cederem as minhas entrevistas e consultas em especial aos senhores, Pedro da Costa Xavier, Mateus Alguineo e António Salvador.

Por último, agradeço a Deus invisível provedor de todo o bem e que pela sua infinita sabedoria alumia-nos e nos guia no nosso cotidiano.

Resumo

Com a descoberta das potencialidades hidroeléctricas dos rápidos de Cahora Bassa, o governo português através da Missão de Fomento e Povoamento do Zambeze (MFPZ) iniciou estudos multidisciplinares entre 1958 e 1966, que mostraram ser viável a construção de barragem hidroeléctrica na garganta de Zambeze que, adiante tomou o nome de Cahora Bassa.

O desenho do projecto da barragem foi concebido pela Hidrotécnica Portuguesa (HP), e implementado pela Zambeze Consórcio Limitada (ZAMCO) entre 1969-1977. Antes do arranque da construção da barragem, o Gabinete de Plano do Zambeze (GPZ), empenhou-se em providenciar condições mínimas para o arranque das obras, para tal, construiu a estrada Tete/ Estima/Songo, feita com base no trabalho forçado.¹

Para a construção da barragem teve que se encontrar estratégias de trazer para o Songo mão-de-obra qualificada semi-qualificada e experiente sem contudo ser necessário a sua formação profissional. Para tal, a ZAMCO recrutou homens experientes na sua maioria do sul de Moçambique para os trabalhos de *mining*. A partir de 1972 com a abertura do Posto de Control de Maroeira e o fim de grande parte das obras de *mining*, Maroeira passou a ser o posto principal de selecção e contratação de mão-de-obra até o final das obras.

A mão-de-obra especializada era recrutada na Europa pelas representantes das empresas que estavam envolvidas na construção da barragem. Também se recrutou africanos zimbabweanos, zambianos, malawianos cabo-verdianos e sul africanos que possuíam experiência de trabalho em carpintaria, condução de máquinas ou no trabalho mineiro para o caso dos sul-africanos.

De 1969 a 1975 trabalharam aproximadamente 600 nacionais portugueses recrutados na metrópole e em Lourenço Marques contra os 150 a 200 de outras nacionalidades. Na mesma altura a ZAMCO empregou em média 3000 trabalhadores africanos.

Em Cahora Bassa a situação habitacional esteve muito aquém dos critérios estabelecidos pelas *Normas de Higiene e Segurança no Trabalho*². Os Acampamentos foram feitos de maneira a proporcionar abrigo a muitos trabalhadores, mas longe de satisfazer as condições exigidas pelas *Normas*.

A alimentação em particular no *Acampamento Africano* foi um problema que durante a construção da barragem. Ela foi concebida de modo a garantir a sobrevivência aos trabalhadores e não a sua saúde. As relações de classe e de identidade foram concebidas de modo a assegurar a sobrevivência da classe no poder, onde aos africanos em particular os moçambicanos apareciam na cauda da hierarquia social imposta pelo colonialismo, reaproveitando a fragilidade do tecido social entre os trabalhadores, para dividir e reinar, revivendo deste modo a agenda exploradora do sub-capitalismo português. Longe de oferecer condições dignas aos trabalhadores as estruturas hierárquicas do governo

¹ A mão-de-obra foi recrutada em Zumbo, Mukumbura, Estima e Chicoa Velha. Estes trabalhadores recebiam no final de 3 ou 6 meses de trabalho apenas uma manta, sal, sabão e vinho português.

² Anexo n.º 6 do Contrato para a execução do empreendimento de Cahora Bassa em Moçambique. Ver a referência na bibliografia.

colonial e da ZAMCO estabeleceram o mercado sexual das *Bananeiras* como forma de compensar o longo período que os trabalhadores ficavam fora das suas esposas e famílias.

Assim, Cahora Bassa foi mais uma estratégia do governo colonial português de entrar na esfera capitalista a custo do sacrificio de vidas humanas.

Abreviaturas

- AHM - Arquivo Histórico de Moçambique
- ACCCB- Administração do Conselho de Circunscrição de Cahora Bassa
- BSAC- British South Africa Company
- CEA- Centro de Estudos Africanos
- CDS- Centro de Documentação do Songo
- CGT- Código do Trabalho Rural
- Cx.- Caixa
- DEB/O- Departamento Barragem e Observação.
- ESKOM – Electricity Supply Commission
- FGG – Fundo do Governo Geral
- FRELIMO- Frente de Libertação de Moçambique
- GPZ- Gabinete do Plano do Zambeze
- GTZ- Grupo do Trabalho para o Zambeze
- HP- Hidrotécnica Portuguesa
- ICM- Instituto de Crédito de Moçambique

ITPAC- Instituto de Trabalho Previdência e Acção Social

MFPZ- Missão de Fomento e Povoamento do Zambeze

NET- Núcleo de Estudos de Terra e Desenvolvimento

PIDE – Polícia Internacional de Defesa de Estado

RLB- Rhodesian Labour Broad

RLNB- Rhodesian Labour National Broad

SRI- Sociedade de Recrutamento de Indígenas

UEM- Universidade Eduardo Mondlane

WENELA- Witwatersrand Native Labour Association

ZAMCO- Zambeze Consórcio Hidroeléctrico Limitada

Índice

	Pag
• Declaração	i
• Dedicatória.....	ii
• Agradecimentos.....	iii
• Resumo	iv
• Abreviaturas.....	vii
Tabelas	
• Quadro 1) Total de trabalhadores a serem integrados nas obras de construção de da barragem de Cahora Bassa.....	26
• Quadro 2) Admissões definidas para trabalhadores estrangeiros especializados para as obras de construção civil em Cahora Bassa	26
Cap. I. Introdução.....	1
I.1.Pertinência Académica e Científica do Tema	3
I.2.Balizas Cronológicas	4
I.3.Problematização	5
I.4.Metodologia de Investigação	10
Cap. II. Panorama Laboral de Tete e Cahora Bassa no Período Anterior a Construção da Barragem.....	12
II.1. Localização Geográfica da Barragem de Cahora Bassa.....	15
II.2. Descoberta de Cahora Bassa	15
II.3.Contexto da Construção da Barragem	16
Cap. III. Recrutamento de Mão-de-Obra e sua Integração Profissional.....	20
III.1. Recrutamento de Mão-de-Obra Africana	20
III.2. Recrutamento de Mão-de-Obra no Sul de Moçambique	22
III.3. Recrutamento de Mão-de-Obra no Centro e Norte de Moçambique	24
III.4. Recrutamento de Mão-de-Obra Estrangeira e não Africana	26
III.4.1. Recrutamento de Mão-de-Obra Portuguesa.....	37
III.5. Contratos para as Obras de Construção da Barragem de Cahora Bassa	30
III.6. Formas de Integração Laboral em Cahora Bassa	31
Cap. IV. Condições Laborais e Sócio-económicas em Cahora Bassa Durante a Construção da Barragem.....	35
IV.1. Condições Laborais	35
IV.2. Alojamento, Alimentação e Remunerações	37
IV.2.1. Alojamento	38
IV.2.2. Alimentação	39
IV.2.3. Remunerações	43
IV.3. Relações Sociais	40
IV.3.1. Relações de Classe, Cultura e Identidade	40
IV.3.2. Relações de Género	43

Cap. V. O Fim da Construção da Barragem de Cahora Bassa e a Formação da HCB.....45

Considerações Finais48

Fontes.....50

Anexos

Anexo1 : Cahora Bassa- Cronologia

Anexo2 : Trabalhos de *Mining*.

Anexo3 : Empresas que constituíam a ZAMCO

Anexo4a. Exploradores Portugueses

Anexo4b: Transcrição do artigo 33º alínea a) do Contrato para a Execução do Empreendimento Cahora Bassa em Moçambique e dos artigos 19º “Único” e 22º alíneas d),e),f), e o) do Anexo6 do mesmo Contrato.

Anexo5 : Relatório da Situação Presente na Obra (Segurança); ver “*Relações entre brancos e negros*”

Anexo6 “Documento Confidencial” do Administrador do Concelho de Cahora Bassa à Subdelegação do Instituto do Trabalho, Previdência e Acção Social do Chibuto.30 de Setembro de 1971

Anexo7 : Documentos sobre o aumento dos salários do pessoal qualificado da ZAMCO

Anexo8a. CDS-Pasta. barragem de Cahora Bassa em Moçambique : Estatuto de capatazes e operários titulares de um contrato de 24 ou 36 meses que se deslocam de Portugal continental para Moçambique a fim de participar nas obras de Cahora Bassa (Capatazes e operários casados que se fazem acompanhar da sua família).

Anexo8b CCI. Barragem de Cahora Bassa em Moçambique : Pessoal do estaleiro. Capatazes e operários contratados por um prazo de 24 ou 36meses (recrutados em Portugal continental). Contrato de Trabalho

Cap. I. Introdução

Com a descoberta das potencialidades hidroeléctricas da bacia do Zambeze que o rio oferecia em Cahora Bassa, o governo colonial português esboçou um plano para o aproveitamento das mesmas com a finalidade de construir uma barragem hidroeléctrica na garganta de Cahora Bassa, bem como para a instalação de um colonato no vale do Zambeze.

Com o propósito de tornar realidade os planos de aproveitamento do vale do Zambeze e a exploração hidroeléctrica do rio, em Março de 1957, cria-se a Missão de Fomento e Povoamento do Zambeze (MFPZ) que tinha como plano de acção o reconhecimento sistemático da bacia hidrográfica do Zambeze, organizar o plano de desenvolvimento da mesma e elaborar projectos concretos para a sua implementação. Para o efeito, a MFPZ teve que contar com a colaboração da Hidrotécnica Portuguesa (HP), empresa de consultoria e projectos hidroeléctricos, que se encarregou pelos estudos e posterior elaboração do projecto da construção da barragem de Cahora Bassa.

A construção da barragem de Cahora Bassa foi desde o início um projecto complexo porque, para além do seu significado sócio-económico, o *projecto* transparecia motivações políticas, pois, Portugal tencionava perpetuar a colonização de África. Concretizando o *projecto*, Portugal provaria à comunidade internacional que fazia investimentos em prol do progresso sócio-económico dos povos de África. Com o *projecto* Portugal também procurava através da participação financeira da África do Sul, manter um clima de amizade com os vizinhos das suas possessões, buscando deste modo alianças contra as políticas emergentes nos novos Estados que lutavam pelas suas independências.

Concluídos os estudos de viabilidade da implementação do *Mega projecto* no Songo, o governo português lançou em 1966 o concurso para a adjudicação das obras de construção do

empreendimento de Cahora Bassa em Moçambique¹, concurso esse que fora ganho pela Zambeze Consórcio Hidroeléctrico Limitada (ZAMCO)².

Foi no prosseguimento do *projecto* da construção da barragem de Cahora Bassa que a 19 de Setembro de 1969 no palácio de Rastelo em Portugal se assinam os contratos para a execução do empreendimento entre os representantes do governo português, governo sul africano, representantes da South Africa Electricity Supply Commission (ESKOM) e da ZAMCO.³

Na sequência da adjudicação do empreendimento de Cahora Bassa ao consórcio ZAMCO, o então Ministério do Ultramar cria a 27 de Fevereiro de 1970 o Gabinete do Plano de Zambeze (GPZ), para o qual são transferidas as competências anteriores atribuídas a MFPZ e ao Grupo de Trabalho para o Zambeze (GTZ). Dependente do GPZ criou-se ainda no mesmo ano os Serviços Regionais de Fiscalização das Obras de Cahora Bassa (SRFOCB) como representante do Estado na fiscalização do Empreendimento.

Na prática Cahora Bassa existiu graças ao trabalho árduo de milhares de trabalhadores que deram suas vidas, suas forças e seu trabalho. Sendo Cahora Bassa um grande empreendimento sócio-económico implantado em Moçambique na aurora da independência, importa agora estudar o processo da sua construção, onde o trabalho cujo tema é *O Recrutamento de mão-de-obra e a construção da barragem de Cahora Bassa, 1969-1975* constitui um estudo sobre a problemática do recrutamento mão-de-obra para a sua construção. Procura-se, ainda neste presente trabalho, entender as condições sócio-económicas e laborais da mão-de-obra durante a construção da Barragem. Para dar cunho à abordagem, procurou-se entender as estratégias de

¹ O empreendimento Cahora Bassa incluía o complexo residencial da vila do Songo, a barragem, a Central hidroeléctrica, a subestação do Songo e todas as infra-estruturas sócio-económicas da vila do Songo

² A ZAMCO- Consórcio Hidroeléctrico; ver as empresas que constituíam a ZAMCO em Anexo n.º3

³ Notícias de 20 de Setembro de 1971. Dos representantes dos governos e das empresas envolvidas no *projecto* podia-se contar: Portugal (representado pelo Ministro do Ultramar DR. J. Silva Cunha, pelo Procurador Geral Dr. Furtunato dos Santos, pelo Presidente do Conselho Superior Ultramarino, Eng.º Arantes de Oliveira), África do Sul (representado pelo Ministro dos Negócios Estrangeiros, H. Muller, pelo Ministro dos Assuntos económicos J.W.F. Haak), ZAMCO (representado pelo Eng.º Edmond Brown e pelo dr. Mário Ferreira), e a ESKOM (representado pelo Sr. Straszacker).

sobrevivência, as relações de classe, de identidade, de género, laborais e hierárquicas, analisando a origem e o contexto do recrutamento de mão-de-obra para Cahora Bassa.

Pretendeu-se, assim, que o assunto em estudo fosse explorado na sua vertente histórica e social como forma de torná-lo racionalizável dentro da abordagem que se pretende; portanto, não se fará neste trabalho estudo pormenorizado da barragem de Cahora Bassa dentro da estratégia geo-política do governo colonial português.

Porém, segundo a visão política da Frente de Libertação de Moçambique(FRELIMO),⁴ Cahora Bassa foi *a muralha do desespero* da política salazarista. Esperava-se que com o enchimento da albufeira (com cerca de 2700 Km²) e a consequente formação da barreira natural, impedir-se ia o avanço das tropas da FRELIMO da região norte de Tete para o sul do país.⁵

Procurou-se através da confrontação de documentos e informações recolhidas no terreno com indivíduos que directa ou indirectamente participaram na construção do empreendimento, entender o processo de selecção e recrutamento da mão-de-obra, bem como o seu encaminhamento para os diversos sectores de emprego e o seu enquadramento nas categorias e carreiras profissionais.

I. 1. Pertinência Académica e Científica do Tema

Porquê o estudo do recrutamento de mão-de-obra e a construção da barragem de Cahora Bassa? Cahora Bassa constituiu o maior investimento feito pelo governo colonial português em Moçambique. Para a sua construção envolveu grande quantidade de mão-de-obra que, não foi em todos os casos recrutada nas regiões próximas do lugar onde seria erguido o empreendimento. Parte da mão-de-obra foi recrutada na região sul de Moçambique, região que por força de circunstâncias e por razões históricas, havia se transformado já desde o século XIX num

⁴ Jornal Notícias de 25 de Junho de 1975; ver também Jornal Notícias de 6/10/1974

⁵ Jornal Notícias de 5 e 6 de Outubro de 1974 " Cahora Bassa na Estratégia do Governo Colonial."

reservatório de mão-de-obra para a África do Sul e possuía uma experiência e uma mentalidade migratória em alguns sectores da sua população.

Olhando para todo este desenrolar de factos nenhum estudioso se interessara por fazer um estudo específico que aborde a problemática da mão-de-obra para Cahora Bassa ou problemas sociais inerentes à sua construção. Os estudos até aqui feitos, como é o caso dos trabalhos de Middlemas⁶ e o de Bolton,⁷ abordam questões políticas e hidro-mecânicas respectivamente. Estes autores nas suas abordagens passam ao de leve os assuntos laborais.

Se por um lado a escolha deste tema está estritamente ligada à minha paixão por estudos de área social, por outro lado o argumento para a escolha deste tema encontra-se na curiosidade de desenvolver e compreender as relações sócio-laborais entre os trabalhadores nacionais e não nacionais durante a construção da barragem de Cahora Bassa, bem como a origem e o contexto do recrutamento da mão-de-obra para Cahora Bassa.

O estudo do tema será uma contribuição para a compreensão das formas de recrutamento da mão-de-obra, relações laborais entre os trabalhadores, não só em Cahora Bassa, como também, em muitas outras empresas e instituições que, para o seu funcionamento, requeriam grande quantidade de mão-de-obra. O estudo constitui uma oportunidade ímpar de desenvolver experiências académicas relativas aos processos de investigação científica.

I.2. Balizas Cronológicas

Para se realizar o presente estudo teve-se em conta os grandes marcos da história da construção da barragem de Cahora Bassa que são os anos de 1969 e 1975. 1969 é o ano em que foram assinados formalmente os acordos que deram o arranque às obras da construção da

⁶ MIDDLEMAS, Keith. Cabora Bassa : engineering and politics in southern Africa. London: Weidenfield and Nicolson, 1975

⁷ BOLTON, P. The regulation of the Zambezi in Mozambique : a study of the origins and impact of the Cahora Bassa project. Ph. D. thesis. University of Edinburgh : Edinburgh, 1983

Barragem; e 1975 foi o ano em que se assinaram acordos entre o governo português e a FRELIMO, acordos esses que culminaram com a elaboração de uma legislatura que definiu os critérios da exploração da barragem de Cahora Bassa, bem como os de transição da mão-de-obra dos ex.-construtores do empreendimento à Hidroeléctrica de Cahora Bassa (HCB). Contudo, é pertinente deixar bem claro que a montagem do equipamento da Central hidroeléctrica da margem sul do rio Zambeze concluiu-se em 1977⁸.

I.3. Problematização

Cahora Bassa, na altura da sua construção constituía uma das 5 maiores barragens do mundo,⁹ por conseguinte, o maior investimento do governo colonial português naquilo que eram os seus territórios ultramarinos. No entanto, até ao presente momento, não foi feito nenhum estudo específico que aborde o recrutamento de mão-de-obra e a construção da Barragem, isto é, não existem trabalhos que abordem especificamente temas relacionados com o recrutamento de mão-de-obra e a vida dos trabalhadores durante a construção da barragem de Cahora Bassa, como acontece por exemplo com os estudos sobre a mão-de-obra para as plantações do Natal, minas do *Rand* na África do Sul e para as plantações de cana sacarina da Sena Sugar Estates na Zambézia, no caso de Moçambique.

A pertinência deste estudo é justificado pelo facto de a construção da barragem de Cahora Bassa ter envolvido grande quantidade de mão-de-obra e capitais estrangeiros. Este estudo permitirá, também, entender as relações sócio-económicas e laborais impostas pelo colonialismo no Songo durante os últimos anos do seu reinado.

⁸ Ver Cronologia em Anexo n.º1

⁹CUNHA, Joaquim Moreira da Silva. Cahora Bassa : uma realidade implantada no coração de Moçambique (textos dos discursos proferidos em Lisboa a 19 de Setembro de 1969, nos actos da assinatura dos contratos de construção relativos ao empreendimento de Cahora Bassa). Lisboa : Agência Geral do Ultramar, 1970, p. 2

Para se compreender o problema recorreu-se à várias leituras exploratórias de temas sobre a problemática do trabalho migratório (recrutamento de mão-de-obra) para Tete, no país e na região, como adiante se discriminam ainda nesta problematização. Procura-se, neste trabalho através do cruzamento de fontes, compreender a essência e a filosofia do recrutamento de mão-de-obra para Cahora Bassa.

Se Cahora Bassa fora implantada no centro do país quais teriam sido os factores que levaram a ZAMCO a preferir e recrutar mão-de-obra no sul de Moçambique e não na região circunvizinha da barragem, pelo menos até 1972? Assim, entende-se que o problema exposto está ligado não só a factores sócio-laborais e económicos, mas também, a factores técnicos estratégicos, estruturais e organizacionais da própria ZAMCO.

Olhando para a literatura existente entenderíamos que a causa de migração de mão-de-obra do sul de Moçambique para Cahora Bassa, deriva de facto de a emigração ser um factor económico e cultural em alguns sectores populacionais do sul de Moçambique, se atendermos o argumento defendido por L. Covane.¹⁰

Covane (1996), na sua tese, defende que no sul de Moçambique um sector da população que se ingressou no trabalho migratório nos anos 60/70 foi influenciado por motivos económicos e financeiros tidos a partir dos seus próximos (vizinhos e familiares) que, trabalhando na África do Sul conseguiam acumular alguns bens e dinheiro que, depois, o mandavam para os seus familiares nas suas zonas de origem. A prática migratória em algumas regiões do sul de Moçambique tornou-se, no decurso do tempo, um fenómeno cultural.¹¹ Esta filosofia é também sustentada pelo Prof. Dr. Joaquim da Silva Cunha, Ministro português do Ultramar entre 1968 e 1973, o qual sustenta que :

¹⁰ COVANE, Luís António. Migrant labour and agriculture in Southern Mozambique : with special reference to lower Limpopo valley, 1920-1992. PhD. Thesis. University of London Institute of Commonwealth Studies, August, 1996

¹¹ COVANE, Op. Cit., p.103

...a emigração de trabalhadores é um fenómeno tradicional e social no continente africano. Dentre as principais causas figuram as condições económicas e a procura de vantagens materiais oferecidas pelos outros lugares...essas causas são asseguradas pelas tradições africanas em certas regiões, a considerarem a emigração um sinal importante de virilidade e de mudança social para o melhor por terem trabalhado em certas actividades longe de comunidade natal...¹²

Middlemas (1975) vê nos factores físico-biológicos e culturais elementos estratégicos que foram tomados como bases para o recrutamento de mão-de-obra do Sul de Moçambique. *Middlemas*¹³ defende que o facto de os Shanganas¹⁴ serem mais fortes, orgulhosos e trabalhadores do que os Tawara de Tete, levou a ZAMCO a preferir a mão-de-obra do sul de Moçambique. Contudo, *Middlemas* não deixa de fora a hipótese de a experiência que os Shanganas tinham no trabalho migratório em particular nas minas do *Rand* ter influenciado a ZAMCO a recrutar trabalhadores do sul de Moçambique como forma de reduzir os encargos de formação do pessoal técnico.

Para *Isaacman*, as razões físico-biológicas e morais apontadas por *Middlemas* parecem não terem sido preponderantes na tomada de decisão sobre as políticas de recrutamento de mão-de-obra para Cahora Bassa. *Isaacman* aponta a experiência profissional que os moçambicanos do sul de Moçambique tinham adquirido nas minas de África do Sul, factor *sine qua non* que norteou o recrutamento de mão-de-obra no sul de Moçambique pela ZAMCO até 1972.¹⁵

... Os Shanganas tinham experiência no trabalho árduo das minas de carvão na África do Sul e no trabalho com explosivos e dinamites em profundidades, o que os Tawara de Tete não seriam capazes de aprender e de se adaptar com muita facilidade. Os primeiros moçambicanos a rubricarem contratos de trabalho para Cahora Bassa fizeram-no alguns, ainda na África do Sul...¹⁶

Isaacman no seu artigo explora aspectos relacionados com o processo de recrutamento de mão-de-obra no sul de Moçambique e nas regiões circunvizinhas da Barragem. *Isaacman* vai mais para além reportando as duras e desumanas condições de alojamento e de vida da maioria

¹² Iden, p.103

¹³ *Middlemas*, Op. Cit., p. 98

¹⁴ Shanganas- Designação que *Middlemas* dá aos naturais do sul de Moçambique

¹⁵ ISAACMAN, Allen; SNEDDON, Chris. Toward a social and environmental history of the building of Cahora Bassa. In : *Journal of Southern Africa*. Vol. 29, n.º 4 (2000), p.313-314

¹⁶ Entrevista Com Simões Wetela.

negra em Cahora Bassa. Segundo *Isaacman*, o dinheiro era o único motivo que prendia os moçambicanos em Cahora Bassa.¹⁷

Parte dos assuntos descritos por *Isaacman* podem ser confrontados com os documentos primários existentes no Arquivo Histórico de Moçambique (AHM) e no Centro de Documentação de Songo (CDS).¹⁸ São documentos referentes a expedientes diários da ZAMCO, ordens de serviço, folhas de salários, correspondências e documentos pessoais de alguns indivíduos que participaram na construção da barragem¹⁹

Por exemplo, a atitude política colonial em relação à mão-de-obra, pode bem ser analisada tomando como base os relatórios e actas das sessões das reuniões dos administradores e dos intendentes com o Governador de Tete²⁰.

Chilundo (2001) refere que o empreiteiro que construiu a linha Beira-Umtali, recrutou trabalhadores indianos onde muitos morreram por motivos de doenças. Dada essa situação teve que se recorrer aos naturais de Inhambane e aos Shanganas pois pareciam fáceis de se adaptar ao clima do centro do país. Embora *Croxtton* (1973)²¹ citado por Chilundo, refere que as razões de fácil adaptação da população do sul de Moçambique ao trabalho árduo à longas distâncias estar relacionado com a escassez de emprego na zona setentrional do país, é certo afirmar que a resistência destes ao “trabalho forçado” foi uma das razões porquê a ZAMCO recrutou a mão-de-obra do sul do país para os trabalhos subterrâneos em Cahora Bassa.²²

Harries (1984) aponta os problemas ecológicos (secas e/ou terras áridas), a mobilidade populacional a procura de recursos em regiões vizinhas como causas que, a partir do início do

¹⁷ ISAACMAN, Allen; SNEDDON, Chris., Op. Cit., p. 314

¹⁸ CDS- Centro de Documentação de Songo, Arquivo pertencente a HCB.

¹⁹ AHM. Cx.6, Cx.7. *Fundo da Administração do Conselho de Circunscrição de Cahora Bassa*.

²⁰ AHM. Cx. 2057. *Fundo do Governo Geral*. Governo Distrital de Tete. Serviços de Administração. Actas das Reuniões dos Administradores e dos Intendentes com o Governador do Distrito, realizadas em termos dos artigos 377º da RAU. Tete 20-29 de Dezembro de 1970

²¹ CROXTON, Anthony. *Railway of Rhodesia*. (Newton Abbot, 1973), p. 19-20

²² CHILUNDO, Arlindo Gonçalves. *Os camponeses e os caminhos de ferro e estradas em Nampula* (1960-1961) Maputo: Promedia, 2001, p. 138



século XIX vão justificar o porquê a região sul de Moçambique se tornou vulnerável às migrações.²³

As análises de *Harries* no concernente ao panorama cultural dos trabalhadores mineiros na África do Sul (problemas identitários, de género, a prostituição incluindo as crenças mágico religiosas) fornece-nos ferramentas indispensáveis para a análise da situação sócio-económico e laboral não só dos moçambicanos como também de muitos indivíduos que trabalharam em Cahora Bassa no período que vai de 1969 à 1975.

Head (1980) analisa de forma pormenorizada as formas de recrutamento de trabalhadores nacionais para as plantações de cana-de-açúcar na Zambézia. Analisa os tipos de contratos e licenças de recrutamento de mão-de-obra concedidas às concessionárias e outras entidades recrutadoras pelo Estado colonial português. Para *Head*, o governo colonial foi, durante o período em que prevaleceu a venda de mão-de-obra, o principal beneficiário. Ele, elaborou políticas de concessão de licenças de recrutamento de mão-de-obra para empresas e entidades colectivas e singulares que operavam no país como recrutadoras de mão-de-obra.²⁴

Moyana (1976) faz análise das características e modelos do *sistema de mão-de-obra migratória* e faz avaliação das políticas e a realidade do terreno nos Estados da África Austral face à dependência que eles tem com a África do Sul. Para *Moyana* a economia política do sistema de mão-de-obra migratória esteve directamente relacionada com as políticas dos Estados coloniais.²⁵

Joel das Neves e *João Paulo Borges Coelho* nos seus artigos publicados na revista Arquivo n.º 10, analisam o trabalho migratório em Tete e fazem uma retrospectiva da situação de

²³ HARRIS, Patrick. Work, culture and identity: migrant laborers in Mozambique and South Africa, c.1860-1910. Postmount: Heineman, 1984

²⁴ HEAD, Judith F. State capital and migrant labour in Zambezia, Mozambique: a study of the labour force of Sena Sugar Estates Limited. (Thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor in Philosophy, Department of Sociology and administration -University of Durham). Durham: University of Durham, 1980

²⁵ MOYANA, J. Kombo. A economia de mão-de-obra migratória. In : África Austral em perspectiva : descolonização e neocolonialismo. Centro de estudos da dependência. Lisboa : Iniciativa Editoriais, 1976, p. 93-112

Tete nos finais do séc. XIX e princípios do século XX, altura em que a província de Tete funcionou como uma reserva de mão-de-obra para a Rodésia do Sul.²⁶

Existe, porém, um conjunto de outras obras que, para além de dar subsídios para a análise da problemática em estudo, dão uma visão global dos problemas relacionados com a mão-de-obra migratória na região, para além de serem fontes indispensáveis para a teorização da problemática em estudo. São elas as obras de A. Rita Ferreira (1960;1971); de M. Harries (1969); de M.D.D. Newitt (1973), e de J. M. Pevenne(1979).

1.4. Metodologia de Investigação

Para a realização do presente trabalho e para se alcançar os objectivos ora definidos teve-se que se fazer em primeiro lugar um levantamento *bibliográfico e documental* de toda a literatura existente sobre a problemática de mão-de-obra em Moçambique e na região Austral de África.

A pré-selecção de *documentos e da bibliografia* sobre o tema permitiu-nos fazer o enquadramento teórico do assunto em estudo, permitindo-nos, deste modo, entender o factor da mobilidade populacional no sul de Moçambique.

A recolha *documental e bibliográfica* foi feita nos seguintes arquivos e bibliotecas : AHM; Centro de Estudos Africanos (CEA); Biblioteca da Faculdade de Letras da UEM; Núcleo de Estudos de Terra e Desenvolvimento da UEM e no CDS

A bibliografia e documentos recolhidos podem-se classificar em :

- i) Artigos de propaganda colonial que, na sua maioria, tinham como objectivo mostrar a importância da barragem de Cahora Bassa no mundo. Estes artigos e documentos foram, na sua maioria, escritos por jornalistas e altos dirigentes portugueses.
- ii) Documentos primários recolhidos no CDS e no AHM, dos quais pode-se encontrar o seguinte: relatórios da MFPZ, relatórios governamentais, expedientes diários produzidos

²⁶ Arquivo nº 10. BORGES-COELHO, João Paulo (ed.), Maputo, 1991

durante a construção da barragem, documentos pessoais de alguns indivíduos que trabalharam na construção da barragem, folhas de salários, actas das sessões do governador de Tete e dos intendentos e actas das reuniões entre a ZAMCO e a GPZ realizadas em Songo de 1969 á 1975.

Feita a recolha documental e havendo necessidade de cobrir alguns vazios que os documentos deixavam, houve necessidade de se buscar subsídios que respondessem a tais vazios. Foi assim que nos meses de Março-Abril e Julho, realizamos o trabalho de campo que procurou auscultar indivíduos que estiveram directamente envolvidos na construção da barragem. Para tal realizamos entrevistas semi-estruturadas e em forma de diálogo que nos permitiram recolher informações importantes junto dos nossos interlocutores. Só depois de analisada toda a informação é que se elaborou o presente trabalho. No entanto no decurso do trabalho de campo deparamo-nos com algumas dificuldades, nomeadamente:

- i) A vila do Songo esteve durante a construção da Barragem vedada ao acesso de indivíduos ou população de outros pontos do país que aí pretendessem fixar suas residências. Este facto, leva a que não existam no Songo indivíduos que, não tendo trabalhado para as obras de construção da barragem de Cahora Bassa, tenham vivido no Songo. A existência de tais indivíduos permitiria fazer um estudo comparativo das informações recolhidas no terreno.
- ii) Falta de apoio da empresa (HCB) por parte do seu Gabinete das Relações Públicas que facilitaria a identificação e localização do pessoal que trabalhou na construção da Barragem.
- iii) O clima social vivido em Songo durante a nossa estadia (reformas compulsivas e reivindicação de reajustamento salarial- Abril de 2001), não permitiu bom ambiente de trabalho levando por vezes os nossos potenciais informantes a recusa de entrevistas.

Cap. II. Panorama laboral de Tete e Cahora Bassa no Período Anterior a Construção da Barragem.

A região de Tete como o resto de Moçambique, ficou durante muito tempo sob o domínio colonial português. Em 1891, aquando das reformas administrativas portuguesas, a região de Tete passou para a administração da Companhia de Moçambique. Contudo, o seu crescimento económico continuava bastante atrasado e por muito tempo o distrito foi relegado a uma reserva de mão-de-obra para as plantações coloniais da Sena Sugar Estates Factory na Zambézia e para as plantações e trabalho mineiro na Rodésia do Sul.²⁷

Em 1902, um decreto do governo colonial português de 10 de Outubro passava a região de Tete a um estatuto de distrito militar. As razões para esta viragem na administração colonial parecem pouco óbvias mas, segundo Borges-Coelho, havia no governo colonial uma necessidade de intensificação das actividades militares do que da administração.²⁸ Este tipo de administração apenas duraria 5 anos. Em 1907 uma nova reorganização administrativa elevaria Tete à categoria de distrito. O Boletim Oficial de 1 de Junho de 1907 definia as subdivisões do distrito em concelhos, circunscrições civis e capitánias gerais.²⁹

Alguns prazos estabelecidos no vale do Zambeze tinham conseguido renovar as suas concessões até 1932, embora o governo colonial já, em 1917, havia tentado eliminar este tipo de arrendamento de terras.³⁰ A impossibilidade do governo colonial português de instalar infra-estruturas industriais levou a que a região de Tete se transformasse numa reserva de mão-de-obra para as regiões vizinhas e Rodésia do Sul e mais tarde para as plantações e minas sul africanas.

²⁷ Borges-Coelho, João Paulo. Tete, 1900-1926 : O Estabelecimento de uma reserva de mão-de-obra. In. Arquivo n.º 10. Borges-Coelho, João Paulo (ed.), 1991, p.17-19

²⁸ Iden, p. 114

²⁹ Iden, p. 115

³⁰ Iden, p. 116

Segundo Joel das Neves a cobrança do *Mussoco* a partir da primeira metade do século XIX chegou a ser um instrumento de exploração da população porque para além da cobrança ser obrigatória, havia muitas arbitrariedades no sistema de pagamentos.³¹ Assim, a exploração de mão-de-obra efectuada pelo Sistema de Prazos, pela Sena Sugar Estates Factory, pela Companhia da Zambézia e seus sub-concessionários, bem como a cobrança dos impostos e do *Mussoco* criaram um clima de emigração de mão-de-obra para os territórios vizinhos.³² O Estado colonial português não tendo meios de inverter a situação criou mecanismos para o controlo da exportação de mão-de-obra de modo a tirar proveito institucionalizando a venda de mão-de-obra.³³

A intensificação da agricultura capitalista na Rodésia do Sul e na África do Sul aliada às diferenças na cobrança de impostos entre as regiões fronteiriças de Tete e da Rodésia do Sul levaram à emigração, para o outro lado da fronteira, sectores inteiros de população em algumas regiões de Tete. A emigração clandestina de moçambicanos de Tete para a Rodésia continuou até os finais de 1970, como também prova um extracto do relatório confidencial do administrador do concelho de Cahora Bassa, António Vieira Lopes, ao Chefe dos Serviços Distritais de Administração de Tete o qual dizia :

...parte de homens e mulheres entre os 14 e 22 anos fogem para os países vizinhos. Este facto é muito evidente no Songo e Metape...³⁴

Foi a partir de 1901 que o Ministério dos Negócios Estrangeiros da Grã-Bretanha, a British South Africa Company (BSAC) e o Rodesian Labour Broad (RLB) pressionaram o

³¹ Neves, Joel das. Tete e o trabalho migratório para a Rodésia do Sul, 1890-1913. In: Arquivo nº 10. Borges-Coelho, João Paulo (ed.), 1991. p. 89

³² Borges-Coelho. Op. Cit., p. 118

³³ Iden.

³⁴ AHM-CCCB. CX6- Relatório do Administrador do Concelho de Cahora Bassa, António Vieira Lopes, ao Chefe dos Serviços Distritais de Administração de Tete. Ref. n.ºs 67/C//4 de 7/9/1971; ver também Neves, Joel Mauricio das. Economy, society and labour migration in central Mozambique, 1930-c.1965 : A case of study of Manica province. (Ph.D.thesis University of London). December, 1998, p. 223; 250-252

governo português no sentido de facilitar o recrutamento de mão-de-obra para a Rodésia do Sul. Não obstante, a emigração de moçambicanos permaneceu ilegal até 1913.³⁵

Durante a primeira metade do século XIX a região do centro de Moçambique, concretamente a actual província de Tete, foi palco de concorrência entre vários agentes recrutadores de mão-de-obra. A Wwatersrand Native Labor Association (WENELA) recrutava trabalhadores para as minas sul africanas muitas vezes com maior poder de atracção mercê de uma bem sucedida campanha propagandística e do adiantamento de importâncias para o pagamento de impostos aos seus recrutados. A Sociedade de Recrutamento de Indígenas (SRI), angariava mão-de-obra para empreendimentos locais e para São Tomé. A Sena Sugar Estates Factory, a Companhia de Moçambique e as companhias subarrendatárias da Zambézia recrutavam mão-de-obra para os seus empreendimentos a partir de Tete.

A região de Songo, local onde hoje está construída a vila do mesmo nome, foi habitada até à chegada da MFPZ por volta de 1957/8 por naturais Demas, das tribos Songo,³⁶ Kunhala, Chadzala, Ghande, Sokiri, sendo os pequenos clãs tributários de Songo.³⁷ Estes clãs tinham como fonte de subsistência a agricultura de sequeiro e a caça, tendo contudo fortes laços sociais e económicos com comunidades do vizinho Zimbabwe e Malawi onde muitos jovens iam a busca de emprego.³⁸

Com o início da construção do empreendimento de Cahora Bassa essas famílias foram forçadas a retirarem-se das suas terras e procurar outros locais para habitação e para a prática da agricultura em Kalangatche e Matungalo a sul de Cahora Bassa, para darem lugar a construção da vila do Songo.³⁹

³⁵ Neves. Joel das. Op. Cit., p. 91

³⁶ Songo- Tribo da família Real

³⁷ Entrevista com Chaleca Tarabuka (velho Bazuca); ver também Entrevista com Júlio Calecatoa e Bernardo Cunheti

³⁸ Entrevista Lucrécia Arcádio, Inês Daimondo Fondo, Elisa Jeremias Quadali

³⁹ Entrevista com Pedro Chadzala

II.1. Localização Geográfica da Barragem de Cahora Bassa

A garganta de Cahora Bassa, lugar onde fora construída a barragem do mesmo nome, está localizada num estreito montanhoso, na localidade de Songo, na província de Tete, sensivelmente à 150 Km da cidade de Tete e a 6 Km da vila do Songo, isto é, a 15° 53' de latitude Sul e 32° 4' de longitude este, a partir do meridiano de Greenwich.⁴⁰

II.2. Descoberta de Cahora Bassa

Desde 1505 que os portugueses mostraram interesse pela região oriental de África incluindo a zona banhada pelo rio Zambeze. Pouco tempo depois da fundação do Entreposto de Comércio de Sofala na primeira metade do século XVI, iriam ser construídos no interior de Moçambique *impérios pessoais* de cidadãos que ostentavam a nacionalidade portuguesa,⁴¹ entretanto a região que viria mais tarde a ser conhecida por Cahora Bassa foi primeiramente identificada por David Livingstone no século XIX (1858) quando a bordo do seu navio "Ma-Robert" navegou mais para o leste tentando vencer o rio em Cahora Bassa. Devido à dificuldades de navegação do rio nas entranhas da garganta de Cahora Bassa, Livingstone chegou a afirmar *que nem mesmo um jacaré lá se atrevia a entrar*. Este cenário de um autêntico desafio na tentativa de cortar o rio fez com que os acompanhantes de Livingstone abandonassem a aventura sempre que chegassem a garganta afirmando assim na língua local "Cahora Bassa" o que significava que o trabalho aí acabava, isto é, não havia mais possibilidades de navegar mais para o sul. Mais tarde exploradores portugueses venceram as dificuldades na garganta de Cahora

⁴⁰ GPZ. Empreendimento de Cahora Bassa: Plano director da ocupação do Planalto do Songo, Vol. 28. HP : Lisboa, 1970. p. 34

⁴¹ Isaacman, Allen e Isaacman, Bárbara. Os prazeiros como transraianos : um estudo sobre transformação social e cultural. In: Arquivo nº 10. Bores-Coelho, João Paulo (ed.), 1991, p. 7

Bassa e chegaram a mostrar a importância das cataratas para a construção de uma barragem hidroeléctrica.⁴²

II.3. Contexto da Construção da Barragem de Cahora Bassa

Após vários estudos, os Relatórios das Comissões de Estudos da MFPZ coadjuvada pela HP, avaliaram as potencialidades hidroeléctricas da bacia do Zambeze e das suas cataratas em Cahora Bassa com a finalidade de construção de uma barragem hidroeléctrica, bem como a instalação de um colonato ao longo da bacia do Zambeze. O estudo e avaliação das potencialidades da bacia e das suas cataratas estimulou o governo português a traçar um projecto para o aproveitamento hidroeléctrico do rio na garganta de Cahora Bassa, construindo deste modo uma barragem hidroeléctrica que adiante tomou o nome de Cahora Bassa.

De 1957 a 1960 foram feitos estudos preliminares pelas brigadas da MFPZ os quais concluíram :

- *Haver grandes dificuldades para o acesso ao planalto do Songo*
- *O vale do Zambeze com cerca de ¼ da população de Moçambique, 97% desta população não tinha a mínima educação escolar*

Assim entre outros aspectos, o Relatório recomendava a instalação de infra-estruturas sociais, de saúde, de transporte e educação.⁴³ A despeito do Relatório até 1969 essas infra-estruturas não tinham sido construídas no Songo com a excepção de uma pequena capela construída no planalto por uma Missão Católica a partir dos meados dos anos cinquenta.⁴⁴

O projecto da construção de Cahora Bassa foi elaborado com base nos estudos da HP que planeava a construção da barragem em 3 fases. A primeira fase correspondeu as obras existentes : a barragem (muro da barragem) a central hidroeléctrica da margem sul do rio, a subestação do

⁴² Notícias da Beira de 18/9/1971. 4º Caderno Especial Cahora Bassa, p. 2; ver descrição dos Exploradores portugueses em Anexo n.º4a

Songo, e à instalação da linha de alta tensão em corrente contínua até a subestação de Apollo, na África do Sul, onde depois alimenta o sistema eléctrico sul africano. A segunda fase seria para aumentar a capacidade eléctrica instalada na margem sul, construindo para o efeito uma outra central hidroeléctrica na margem norte. A terceira e última fase seria a construção de duas ou mais barragens de menor capacidade em termos de geração de energia eléctrica ao longo do rio Zambeze ou nos seus afluentes⁴⁵.

• Para a realização do projecto da construção da Barragem, em 1966, o governo português lançou um concurso internacional de adjudicação das obras do empreendimento, ganhas pela ZAMCO em Outubro de 1968. A selecção da ZAMCO equivaleria à comparticipação monetária dos seus adjudicados no empreendimento que estava estimado em 246 milhões de dólares para a primeira fase.⁴⁶ Antes da assinatura do contrato em Setembro de 1969, a ASEA, uma empresa sueca que comparticipava com 30% no empreendimento retirou-se por motivos políticos. A ASEA pretendia com a sua retirada ver impostas as sanções internacionais à Rodésia do Sul que se mostrava principal fornecedor de provimentos alimentares para o Songo durante a construção da Barragem.⁴⁷

• De Julho de 1968, altura em que a ZAMCO venceu o concurso, somente a 19 de Setembro de 1969, é que são assinados formalmente os contratos para o arranque da execução das obras do empreendimento de Cahora Bassa.⁴⁸ Portugal foi demorando com a assinatura dos contratos na expectativa de ver o envolvimento directo dos Estados Unidos e da Grã-Bretanha no *projecto* como forma de estimular a presença sul africana, bem como angariar financiamento para

⁴³ Ministério do Ultramar. Província de Moçambique. MFPZ, "Bacia do Zambeze: Fomento e ocupação "Plano geral de fomento e ocupação do Zambeze"(Estudos Sociais/ Desenvolvimento económico), Vol. I e II : HP[s/l].[s/d]

⁴⁴ Entrevista Com Raul Million Bomba.

⁴⁵ HANCE, William A. Cahora Bassa hydro-project : Portugal and South Africa seek political and economic gains from joint investment. In : Africa Report May, 1970, p. 20-21

⁴⁶ Iden.

⁴⁷ Iden; ver Jornal Notícias de 20 de Setembro de 1969, p.1

⁴⁸ CUNHA, Joaquim Moreira da Silva. Cabora Bassa : uma realidade implantada no coração de Moçambique (textos dos discursos proferidos em Lisboa a 19 de Setembro de 1969, nos actos da assinatura dos contratos de construção relativos ao Empreendimento de Cahora Bassa). Lisboa : Agência Geral do Ultramar, 1970

as outras fases do projecto que se estimavam na altura em 247 milhões de dólares. A pressão pretendida por Portugal junto à Grã-Bretanha e dos Estados Unidos não se limitava apenas a determinantes económicos, também se estendia a factores políticos conjunturais da região Austral de África. Com o envolvimento dos Estados Unidos e da Grã-Bretanha, Portugal esperava mostrar ao mundo, em particular, às Nações Unidas e a Unidade das Nações Africanas o seu projecto e ambição não só de colonizar a África, como também traçar projectos em prol do desenvolvimento das suas colónias como parte integrante do seu *território nacional* (províncias ultramarinas).⁴⁹

Cahora Bassa surge, assim, no plano estratégico internacional de Portugal ao pretender perpetuar a colonização de África e ganhar proveitos económicos através do investimento e conseguir alianças regionais. Portugal esperava com o investimento acelerar a implantação de colonatos e de europeus portugueses brancos no vale do Zambeze, atraindo milhões de portugueses para África. Com a concretização do projecto, Portugal atrairia uma moeda forte para o Banco Central em Lisboa, e que consequentemente impulsionaria a zona de comércio do escudo na região austral de África. A aliança com a África do Sul foi conseguida graças à conjugação de factores e interesses. A África do Sul mostrava-se pouco dependente dessa energia face a outras alternativas energéticas, contudo a assinatura do contrato de fornecimento de energia com a ESKOM, representaria o início de abertura e alianças com países vizinhos face à onda de novos Estados independentes na região.⁵⁰ Em Portugal, havia duas posições nas massas intelectuais quanto à construção da barragem de Cahora Bassa, sendo a primeira contra o projecto. Os que advogavam esta posição viam Portugal incapacitado financeiramente para a execução do projecto o que conduziria o Estado português a contrair dívidas. Os pró, viam no projecto uma alternativa política para Portugal manter as suas colónias. A nomeação de Manuel

⁴⁹ Middlemas, K. Op. Cit., p.26

⁵⁰ Hence, W. Op. Cit., p. 20-21

Pimentel Pereira dos Santos nos finais dos anos sessenta para o cargo de Governador e *que exigia a concretização do projecto para a sua deslocação a Moçambique* impulsionou as mentalidades metropolitanas portuguesas a dar luz verde ao projecto.⁵¹

⁵¹ HCB. 25º Aniversário da HCB.HCB,SARL : Songo, 2000, p. 38-39

Cap. III. Recrutamento de Mão-de-Obra e a sua Integração Profissional.

III.1. Recrutamento de Mão-de-Obra Africana

O recrutamento de mão-de-obra africana para a construção da barragem de Cahora Bassa, bem como da subestação e da vila do Songo foi feita com base nas necessidades das empresas envolvidas no empreendimento tomando sempre em consideração os critérios e os números fixados pelo *Contrato para a execução do empreendimento de Cahora Bassa*.⁵² Deste modo, as empresas eram livres de estabelecer os critérios de contratação da mão-de-obra, origem dos trabalhadores, e os pré-requisitos técnicos profissionais exigidos, bem como o número de trabalhadores a contratar tendo sempre em conta as circunstâncias de momento.

A falta de mão-de-obra qualificada no planalto de Songo tornou inevitável a sua contratação noutros pontos do país e da região. A partir de 1970 altura em que se inicia a abertura da galeria de desvio do curso provisório do rio sobre a rocha escavada na montanha na margem sul, a Companhia de Construções Internacionais (CCI), empresa responsável pela abertura da referida galeria, começou com a contratação do pessoal que deveria integrar as equipas de trabalho. Foi assim que, na perspectiva de fazer face à falta de mão-de-obra habilitada e com experiência no tipo de trabalho que se pretendia executar, começou-se com o recrutamento de trabalhadores sul africanos negros da etnia *pondo* e brancos *boers*. Estes trabalhadores foram recrutados através das representações da LTA. Ltd e da ShaftSinker (pty) Ltd, em Joanesburgo.

Iniciado o processo de recrutamento de técnicos sul africanos, surgiu o problema da língua a ser usado no campo de trabalho. Na África do sul, em particular nas minas, a língua usada era o *Fana-caló*, língua franca das minas que por razões profissionais foi largamente difundida entre os mineiros moçambicanos na sua maioria oriundos do sul de Moçambique que

⁵² MINISTÉRIO DO ULTRAMAR. Conselho Superior do Fomento Ultramarino. Contrato para a execução do Empreendimento de Cahora Bassa em Moçambique. Imprensa Nacional de Lisboa : Lisboa, 1969

se encontravam a trabalhar na África do Sul ou ainda se encontravam nas suas zonas de origem. Neste contexto, as empresas sul africanas a trabalharem em Cahora Bassa tiveram preferência em recrutar moçambicanos que conheciam a língua. Ademais, parte dos moçambicanos na sua maioria oriundos do sul de Moçambique que conheciam a língua (Fana-caló) tinham relativas vantagens em termos de experiência profissional comparados com os Demas e os Nyungues de Tete. Foi assim que se iniciou o recrutamento de mão-de-obra moçambicana no sul de Moçambique dando vantagens à pessoas que tinham experiência no trabalho mineiro em primeiro plano e, em segundo plano, todo o indivíduo que tivesse trabalhado na África do Sul.⁵³

Outro grupo de africanos que trabalharam em Cahora Bassa foram os cabo-verdianos, zimbabweanos e malawianos. Os cabo-verdianos em número não superior a 20 trabalhadores, entre eles carpinteiros e motoristas, foram recrutados em Portugal a partir das representações da HP e do GPZ⁵⁴.

A ZAMCO recrutou zimbabweanos principalmente para o sector dos transportes. Desde o início das obras da Barragem, grande número de operários que conduziam as máquinas (camiões, lagartas, escavadoras, etc.) eram da nacionalidade zimbabweana. Estes operários haviam adquirido os seus primeiros empregos e/ou experiência em obras de construção em Salisbúria ou na abertura da barragem de Kariba. Os zimbabweanos foram trazidos de Salisbúria por recrutadores privados em coordenação com a ZAMCO,⁵⁵ ou através de pedidos de mão-de-obra que a ZAMCO fazia através da coordenação do Cônsul Geral da Rodésia em Moçambique⁵⁶

A contratação dos zimbabweanos para o Songo constituiu mais uma estratégia da ZAMCO de trazer para as obras da construção da Barragem, homens tecnicamente experientes evitando deste modo a formação de quadros moçambicanos, processo que seria muito demorado

⁵³ Entrevista com Alexandre Tomo Samuel

⁵⁴ CDS- Acta de Reunião ZAMCO/GPZ realizada em Songo no dia 23 de Março de 1971

⁵⁵ Entrevista com Padre Cláudio Gremi

e caro, visto que a ZAMCO queria levar para o Songo o mais urgente possível quadros preparados para o trabalho, sem contudo ser necessária a sua formação profissional. Com esse tipo de estratégia a ZAMCO procurava por um lado poupar tempo na formação do pessoal técnico e, por outro, cumprir com os planos previamente estabelecidos pelo *Contrato para a execução do empreendimento de Cahora Bassa em Moçambique*. Os poucos zambianos e malawianos que trabalharam em Cahora Bassa, vieram para Songo individualmente ou em pequenos grupos por iniciativas pessoais. Estes indivíduos para serem admitidos em Cahora Bassa era necessário que tivessem documentos que comprovassem a sua experiência em outros postos anteriores de emprego.⁵⁷

III.2. Recrutamento de Mão-de-Obra no Sul de Moçambique

O recrutamento de mão-de-obra no sul de Moçambique para Cahora Bassa assumiu desde o seu início um carácter voluntário. Era da livre vontade do contratado integrar as equipas que iam trabalhar em Cahora Bassa. Os contratados podiam ser pessoas com experiência profissional no trabalho como mineiros ou ainda pessoas que não tendo nenhum tipo de experiência desejassem trabalhar em Cahora Bassa. Entretanto, no sul de Moçambique existiam indivíduos que haviam sido coagidos ou pressionados por chefes das suas povoações a fazer parte das equipas que iam trabalhar para Cahora Bassa. Carlos Leitão dos Santos Campeão, foi o principal recrutador de mão-de-obra do sul no Save. Com sede em Tete, Campeão, tinha delegados em Maxixe, Inhambane, Chibuto e Massinga.⁵⁸ Foi a partir desses locais e através dos seus delegados que se efectuava o recrutamento. As empresas filiadas à ZAMCO faziam solicitação ao Senhor Carlos Campeão do número de trabalhadores que precisavam e os respectivos pré-requisitos de

⁵⁶ CDS- GPZ/SRFOCB. Pasta 88DA- Documento recebido do Cônsul Geral da Rodésia em Moçambique referente ao recrutamento de mão-de-obra em Salisburia. Recebido pelo Director Geral dos SRFOCB, o Eng Brás de Oliveira.- Entrada n.º 146 de 31 de Março de 1973.

⁵⁷ Entrevista com Júlio Franque

⁵⁸ Entrevista com Jaime Comatipot, António Alfaiate e António Francisco Leitão Junior.

admissão. Chegada a *nota* de pedido de mão-de-obra ao recrutador, este enviava a *nota* aos seus delegados que, por sua vez a enviavam aos seus *estafetas* distribuídos em diversas localidades do sul de Moçambique. Os estafetas eram também responsáveis por fazer propaganda e colocação de panfletos sobre a grandiosa obra de Cahora Bassa que foi também tida como símbolo de coragem e de orgulho entre os homens; um teste de coragem e masculinidade e lugar de obtenção de muito dinheiro através do trabalho. Aliciados pela propaganda muitos homens afluíram aos principais locais de concentração, onde eram seleccionados os indivíduos que deveriam fazer parte das equipas que iriam trabalhar em Cahora Bassa.⁵⁹

Os candidatos ao emprego passavam primeiro, por um teste de habilidade e selecção, só depois de aprovados nos testes é que poderiam saber a hora, data e local de concentração para a partida para o Songo. Indivíduos com experiência no trabalho das minas, estando no sul de Moçambique e pretendendo contrato para Cahora Bassa estavam isentos de testes de selecção. Os aprovados eram transportados de um camião de Maputo a Songo numa viagem que durava no mínimo 3 dias.⁶⁰

Os indivíduos de Chiculacuala, Massingir, Chibuto e outras regiões à sul do Limpopo eram concentrados em Chibuto na loja do senhor David; Os indivíduos de Vilanculos e Massinga eram concentrados em Massinga na pensão do senhor José Lourenço. Na loja de Durão Barroso em Maxixe eram concentrados indivíduos de Maxixe, Inhambane-Céu e Homoine.⁶¹ De 1969 a 1972 o sul de Moçambique foi o grande fornecedor de mão-de-obra para as obras de construção da barragem de Cahora Bassa⁶²

⁵⁹ Entrevista Com Alexandre Tomo Samuel

⁶⁰ Entrevista com Jaime Comatipot, António Alfiate e António Francisco Leitão Junior.

III.3. Recrutamento de Mão-de-Obra no Centro e Norte de Moçambique

A crescente procura de mão-de-obra em Cahora Bassa, quer por parte da GPZ/SRFOCB, quer por parte da ZAMCO ou dos empreiteiros que estavam construindo a vila do Songo levou a uma alteração no sistema de recrutamento de mão-de-obra nos finais de 1971, sendo neste ano que se abriu o control de acesso à vila do Songo em Maroeira. Como resultado dessa mudança muitas pessoas começaram a afluir à Maroeira a procura de emprego no Songo. Pessoas vinham dos arredores de Songo⁶³ (Marara, Estima, Cataxa, Xipera e Chipalapala), contudo vieram também pessoas de Tete (cidade), Moatize, Beira, Chimoio e Quelimane. Estes indivíduos vinham individualmente ou em pequenos grupos. Em Maroeira, as pessoas podiam ficar uma ou mais semanas a espera de contratação. Era imperioso que estes indivíduos, que afluíam à Maroeira a procura de emprego, trouxessem consigo *stocks* alimentares que pudessem assegurar o tempo de espera.⁶⁴ A ZAMCO e as empresas a ela adjudicadas, mandavam à Maroeira os seus *recrutadores oficiais* para seleccionar, avaliar e contratar o pessoal pretendido. Só com o aval dos *recrutadores oficiais* é que as pessoas eram permitidas entrar para o Songo. Foi através do control de Maroeira que muita mão-de-obra foi recrutada para os SRFOCB, ZAMCO, ou outras empresas que estavam na construção do empreendimento de Cahora Bassa e para os serviços domésticos na vila do Songo a partir dos finais do ano 1971.⁶⁵

Indivíduos com familiares que se encontravam a trabalhar no Songo, enviavam do Posto de Control de Maroeira informações de pedido de emprego a seus familiares. Os familiares depois de receberem a informação pediam aos seus superiores a admissão de um seu membro da família que, estando em Maroeira, desejava trabalhar em Cahora Bassa. No caso de uma resposta

⁶¹ Entrevista com Alexandre Tomo Samuel; ver também entrevista com Simoes Wetela

⁶² Iden

⁶³ CDS- Pasta 44.DA - SRFOCB- Admissão de Pessoal " Escriturários para o Posto de Control da Maroeira. Ref. 377/46/DG.C.G./72. Autorizada a contratação do pessoal para o Posto de Control da Maroeira pelo Engº Brás de Oliveira a 30 de Agosto de 1972

⁶⁴ Entrevista com Lucrecia Arcádio Luís, Inês Daimondo Fondo e Elisa Jeremias Quadali

⁶⁵ Entrevista com Mateus Alguineo e António Salvador

positiva este, o trabalhador que se encontrava já a trabalhar no Songo, saía com um documento que lhe permitia dar entrada ao seu familiar.⁶⁶

De 1972-1974 Maroeira funcionou como principal ponto de selecção e contratação de mão-de-obra da região centro do país. Em Quelimane, Tete e Chimoio o recrutamento de mão-de-obra nunca chegou a ter carácter regular, sempre ocorreu em situações de grande procura de mão-de-obra.⁶⁷

Olhando para toda essa situação seria pertinente perguntar, porquê a ZAMCO e o GPZ não recrutaram mão-de-obra no Songo como forma de valorizar os recursos humanos locais. Raul Million Bomba ex-trabalhador dos SRFOCB e agora trabalhador da HCB/DEB-O,⁶⁸ afirmou :

...Os naturais daqui foram desde cedo marginalizados pelas estruturas da GPZ, foram usados para fazerem a estrada que era o trabalho mais difícil e depois não foram contratados para trabalhar na ZAMCO. Os naturais não gostam de serviços forçados, gostam sim de trabalhar em quintais ou trabalhar nas machambas ou pastar gado, esse foi sempre o emprego por eles preferido ...muitos deles tinham familiares no Zimbabwe e Malawi. Quando começou a construção da barragem e a retirada das pessoas na zona que é agora o Bairro Sul, estes indivíduos foram para o Zimbabwe, outros ficaram a trabalhar como empregados aqui no Songo, mas de certeza na barragem morria-se muito e eles não gostavam desse tipo de trabalho...⁶⁹

A forma pela qual o projecto se instalou no Songo, a transferência da população do Songo para outras áreas habitacionais para darem lugar à construção da vila do Songo, a mobilidade e relações sócio-económicas da população do Songo com os países vizinhos levou muitos jovens a procurarem emprego e habitação no Zimbabwe e Malawi, ficando apenas um pequeno grupo que optou por serviços domésticos.⁷⁰ Em 1969, a ZAMCO empregava 1200 trabalhadores africanos que ascenderam a 3500 em 1974. Estes trabalhadores podiam ser novos contratados ou indivíduos que renovaram os seus contratos, como ilustra o quadro n.º 1.⁷¹

⁶⁶ Entrevista com António Andrade, Jorge Niquisse Phiri e Francisco Lourenço Alfredo

⁶⁷ CDS-Pasta 178. DA- Trabalhadores Contratados. Delegação do Instituto de Trabalho e Previdência e Acção Social de Tete. Circular n.º 2481/B/5 de 07/09/1972

⁶⁸ DEB-O – Departamento de Barragem e Observação

⁶⁹ Entrevista com Rui Million Bomba.

⁷⁰ Entrevista com Américo João

⁷¹ Middlemas, K. Op. Cit., p.100-101

Quadro nº1 :Total de trabalhadores a serem integrados nas obras de construção da barragem de Cahora Bassa

Ano	Total dos não especializados e semi-especializados	Semi-especializados em proporção do total
1969	1200
1972	1600	25% (422)
1973	2284	22% (694)
1974	3178	48% (1466)

Fonte : MIDDLEMAS, Keith. Cahora Bassa : engineering and politics in southern Africa. Weidenfield and Nicolson, 1975, p.130

London:

III.4. Recrutamento de Mão-de-Obra Estrangeira não Africana

A contratação de trabalhadores estrangeiros não portugueses especializados para Cahora Bassa foi regulado pelo *Contrato para a execução do empreendimento de Cahora Bassa em Moçambique*. Segundo o contrato os trabalhadores estrangeiros especializados não podiam ser superior a:

150 durante os anos de 1969 e 1970

120 durante o ano de 1971

100 durante os anos de 1972 e 1973

60 durante os anos de 1974 e com a seguinte distribuição:

Quadro nº2. Admissões definidas para trabalhadores estrangeiros especializados para as obras de construção civil em Cahora Bassa

	Percentagens por ano						
	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Pessoal técnico e administrativo, operários especializados (incluindo capatazes)	60	60	50	40	30	20	20
Em trabalhos de betonagem	20	20	20	10	10	10	10
Em trabalhos de Escavação	30	30	20	20	10	10	10
Mecânicos	50	50	30	20	20	10	10

Fonte : ¹ MINISTÉRIO DO ULTRAMAR. Conselho Superior do Fomento Ultramarino. Contrato para a execução do Empreendimento de Cahora Bassa em Moçambique. Imprensa Nacional de Lisboa : Lisboa, 1969, p.12

Para a construção da barragem de Cahora Bassa a mão-de-obra especializada era fácil de recrutar. Muita dessa mão-de-obra, na sua maioria branca, foi recrutada na Europa através das representações das entidades e empresas envolvidas no projecto. A mão-de-obra recrutada na

Europa era dada incentivos em matéria de salários e subsídios que poderiam ser pagos em moeda do país do contratado ou que o contratado desejasse. Para o recrutamento de mão-de-obra Europeia sempre deu-se preferência a homens casados.⁷² Embora até hoje as razões deste tipo de preferências pareçam pouco óbvias, é bem provável que esse procedimento encontre justificativos na tentativa de encontrar mão-de-obra mais responsável nos seus contratos devido, por um lado, à responsabilidade familiar que o contratado tinha e, por outro, uma vez em Tete o contratado teria dificuldades em rescindir o contrato e voltar para a Europa sem razões plausíveis, visto que caso isso acontecesse o empreiteiro em que o contratado trabalhava não se responsabilizaria pelo seu transporte e da família para a Europa.⁷³

Apesar dos números de trabalhadores especializados terem sido definidos no contrato para a execução do empreendimento de Cahora Bassa, esses números nunca chegaram a ser respeitados. O número de trabalhadores especializados foi sempre superior ao estabelecido pelo contrato. A título de exemplo, só em 1971 trabalharam em Cahora Bassa 256 contratados especializados contra os 120 inicialmente previstos, o que corresponde a um acréscimo do dobro do previsto⁷⁴.

Dos trabalhadores brancos estrangeiros, encontravam-se a trabalhar em Cahora Bassa belgas, austríacos, franceses, italianos, malaios, brasileiros, ingleses, alemães e paquistaneses.⁷⁵

III.4.1. Recrutamento de Mão-de-Obra Portuguesa

Os trabalhadores europeus portugueses eram trazidos para Moçambique e para Cahora Bassa através de um acordo celebrado entre a GPZ/ZAMCO e os empreiteiros a ele adjudicados.

⁷² Middlemas, K. Op. Cit., p. 100

⁷³ AHM- ACCCB.- Cx7. Transcrição da Circular n.º 2428/B/5/1 de 24/07/71 da Secretaria da Administração Civil de Tete. Obrigações, modalidade e condições de recrutamento da mão-de-obra através da Junta Provincial de Povoamento; ver também Middlemas, K. Op. Cit., p. 100. Para mais informações ver Contratos de Trabalho em Anexo n.ºs 8a e 8b.

⁷⁴ CDS- Pasta 176.DA. SRF-ZAMCO. Recrutamento de Mão-de-obra. Nota n.º 19-72/9/32/31 de 19/02/1972

⁷⁵ Iden.

Para o recrutamento de mão-de-obra portuguesa para o Songo, a Junta Provincial de Povoamento, sediada em Lourenço Marques, encarregou-se de recolher junto das instituições a ela ligada na metrópole as listas de indivíduos interessados em trabalhar em Moçambique. Também, para o recrutamento de pessoal de nacionalidade portuguesa foram solicitados apoios do Serviço Nacional de Emprego.⁷⁶ No caso de manifesto interesse de trabalhar em Songo, a Junta Provincial de Povoamento concedia passagens de Portugal à Maputo por via marítima para o contratado e sua família e por via aérea de Maputo para Tete. Se o contratado desejasse viajar de Portugal a Songo de avião, os custos de transporte eram directamente deduzidos no seu salário, sem contudo contar com a diferença de transporte marítimo de Portugal para Maputo. Os serviços prestados pela Junta Provincial de Povoamento eram financiados pela Direcção Geral da Economia - Repartição de Povoamento e Assuntos Demográficos do Ministério do Ultramar. Muitos dos portugueses recrutados para trabalharem em Cahora Bassa, não possuíam formação académica elevada, eram simples carpinteiros, pedreiros, serralheiros, mecânicos e electricistas.⁷⁷

A Junta provincial de povoamento encarregava-se por recolher listas de candidatos e os seus perfis académicos e profissionais que eram depois submetidos a GPZ/SRFOCB e a ZAMCO, só depois da aprovação em selecção especial dos seus currículos é que os concorrentes tinham direito a passagens para o Songo.⁷⁸ Em Outubro de 1969 chegaram no Songo os primeiros 12 portugueses recrutados em Lisboa. Até 1971 trabalharam 600 nacionais portugueses contra os 150 de outras nacionalidades.⁷⁹ A contratação de portugueses para Cahora Bassa se por

⁷⁶ CDS -Pasta 176/DA (SRF-ZAMCO - Mão-de-obra); Serviços Nacional de Emprego. Divisão Regional de Lourenço Marques. Envio de candidatos à emprego no Songo. Ref. n.º 147/12 de 25/10/1972

⁷⁷ AHM - ACCCB.- Cx6. Governo de Moçambique. Distrito de Tete. Secretaria Distrital de Administração Civil. Junta Provincial de Povoamento. Candidatos à Emprego. Circular n.º 1431/B/5/1 de 5/8/1971; ver também os contratos de trabalho em Anexos n.ºs 8a e 8b

⁷⁸ CDS- Pata Pasta 178DA. "Circulares" Província de Moçambique. Governo do distrito de Tete. Secretaria Distrital de Administração Civil. Junta Provincial de Povoamento. Listas de candidatos à emprego (pessoal elementar). Circular n.º 2 de Março de 1971

⁷⁹ Notícias da Beira de 18/9/1971. 4º Caderno Especial Cahora Bassa, p.7

um lado estava ligada a imperativos técnicos estruturais e organizacionais do Estado português como proprietário do empreendimento, por outro lado pretendia-se com o recrutamento de mão-de-obra portuguesa racionalizar a mão-de-obra nacional (portuguesa) oferecendo emprego a cidadãos portugueses⁸⁰

⁸⁰ Notícias, 3/6/1969, p.1

III.5. Contratos para as Obras de Construção da Barragem

A venda de mão-de-obra pode ser vista como uma forma dos governos coloniais, em particular do governo colonial português de adquirir divisas. Segundo Moyana o objectivo dos governos coloniais em ganhar divisas através da venda de mão-de-obra levou-lhes a estabelecerem um conjunto de leis e instituições que permitissem o seu controlo. Para Moyana, o recrutamento de mão-de-obra foi em quase todos os Estados onde ele foi praticado, regulado por acordos leis e convenções entre o governo e as agências recrutadoras.⁸¹

Os agentes de recrutamento de mão-de-obra possuíam licenças de autorização para a execução das suas actividades numa área circunscrita pela licença. Os recrutadores credenciados para o recrutamento de mão-de-obra também pagavam licenças ao governo colonial português pela actividade que exerciam. As taxas a serem pagas variavam de acordo com o número de pessoas a recrutar. O contratante/recrutador podia ser uma pessoa singular, uma instituição uma empresa ou consórcio de empresas.⁸² As agências de recrutamento de mão-de-obra podiam por sua vez delegar o trabalho à estafetas credenciados, *recrutadores oficiais*, ou ainda podia-se delegar o trabalho de mobilização de pessoas para a assinatura de contratos à chefes locais de determinadas povoações. Os estafetas que trabalhavam junto as povoações deviam possuir credenciais para a realização do seu trabalho⁸³

De acordo com o Código Geral de Trabalho, aprovado pelo decreto n.º 49309 de 27 de Abril de 1962, no caso de se pretender contratar alguém que não tivesse documentos, podia-se substituir os documentos por duas testemunhas da parte do contratado. O contrato devia ser feito por meio de um documento escrito. Para os moçambicanos o contrato tinha a duração de 12 meses renováveis, devendo o contratado receber um salário constituído por dinheiro, alojamento,

⁸¹ MOYANA, J. K., Op Cit., p. 100

⁸² HEAD, J. Op. Cit., p. 125

⁸³ Entrevista com Simões Wetela

alimentação e vestuário para o trabalho.⁸⁴ O trabalho feito pelo recrutado devia ser pago no último dia do mês, sendo 50% no local do trabalho e os outros 50% no local de proveniência. O repatriamento dum determinado contratado e da sua família, caso residissem junto era da inteira competência do recrutador.

Para os trabalhadores estrangeiros, o tipo de contrato era definido de acordo com a duração do trabalho à executar. Era da obrigação do *recrutador oficial* negociar as condições contratuais. Para os trabalhadores portugueses os contratos eram de 12, 24 e 36 meses com um período de experiência que ia de 3 à 6 meses sendo pago durante o período de experiência 80% de salário. Do salário pago aos portugueses 33% eram pagos no local de trabalho em escudos moçambicanos e 67% na metrópole em escudos metropolitanos.⁸⁵

III.6. Formas de Integração Laboral em Cahora Bassa

Embora os trabalhadores moçambicanos devessem passar por uma *Escola de Formação e Integração Profissional*, as formas de selecção e integração em categorias profissionais em Cahora Bassa nunca chegaram a ser transparentes.

Os africanos, em particular os moçambicanos, salvo algumas excepções, nunca poderiam chegar à categoria de mestres e supervisores das obras, mesmo se na *Escola de Formação e Integração Profissional* tivessem mostrado grande desempenho e dedicação. Em Cahora Bassa havia uma hierarquia profissional baseada em princípios rácicos e étnicos. Os brancos europeus podiam ascender a categorias profissionais superiores numa determinada carreira profissional. Foram muitos os casos em que brancos eram chefes, não obstante o facto de possuírem conhecimentos profissionais inferiores aos seus inferiores hierárquicos, tal como se pode depreender de um depoimento de um ex.- trabalhador da ZAMCO.

⁸⁴ Ver Código do Trabalho Rural; ver referência nas Fontes

*Eles (os brancos) não sabiam quase nada do trabalho... nós é que tínhamos que ensiná-los a trabalhar, mas eles eram os nossos chefes*⁸⁶

Entre os trabalhadores negros estrangeiros os sul africanos ocupavam profissionalmente posições relativamente superiores em comparação com os malawianos, zimbabweanos, zambianos, cabo-verdianos e a maioria moçambicana. Os sul africanos, pela experiência que haviam adquirido nas minas da África do Sul, eram geralmente os supervisores das obras. Controlavam a mão-de-obra negra e, por isso, o seu trabalho era pouco perigoso que o da maioria negra moçambicana que era empregue no *mining*,⁸⁷ nas betonagens, no trabalho com explosivos dinamitados, na britagem e ferragens; locais onde eram frequentes acidentes de trabalho.⁸⁸ Os zimbabweanos existiam em número muito reduzido se comparado ao dos moçambicanos. Grande parte dos zimbabweanos recrutados na Rodésia do Sul, vieram para Cahora Bassa já como trabalhadores profissionalizados.

Muitos Zezuros⁸⁹ que trabalharam em Cahora Bassa como motoristas, operadores de máquinas, buldozeres, escavadores, monta-cargas etc, o seu ambiente de trabalho estava isento de muitos riscos, contudo, segundo o padre Cláudio Gremi, estes parece terem sido a parte da mão-de-obra que mais acidentes sofreu durante a sua estada em Cahora Bassa. Maior número de acidentes por eles sofridos não tiveram relações com condições de trabalho e de segurança no trabalho, mas sim com o estado de embriaguez em que muitos dos motoristas conduziam as máquinas e camiões.

*...havia muitos camiões. O problema é que os motoristas eram todos bêbedos...na descida do vale para Maroeira, nós enterramos 28 pessoas num único mês... entre os mortos contavam-se motoristas e passageiros. Havia pelo menos 1 acidente em cada semana causado por embriaguez dos motoristas...eles conduziam a grande velocidade e matavam-se um a outro...naquela altura viajava-se com bebida na mão. Quem não bebesse não era visto como homem e, beber no percurso era símbolo de firmeza...*⁹⁰

⁸⁵ CDS-DA88 Ministério da Cooperação e Providência Social. Direcção Geral de Trabalho. Serviço Nacional de Emprego. Pessoal, Salários e Horários.

⁸⁶ Entrevista com Simoes Wetela.

⁸⁷ Ver Anexo n.º2 "Trabalhos de Mining"

⁸⁸ AHM. ACCCB.Cx.6 Documento. CCI-Internacional. Circular interna SRF/979-12/5/1972. Contrato e frente de trabalho para os sul africanos da etnia *Pondo*

⁸⁹ Nome pelo qual os trabalhadores zimbabweanos eram conhecidos em Cahora Bassa

Parte de zambianos e malawianos e um insignificante número de indivíduos recrutados em Tete (cidade), trabalharam como profissionais em carpintarias e como pedreiros e serralheiros⁹¹

Quanto à mão-de-obra moçambicana existiam grandes problemas na sua integração nas categorias profissionais. A ZAMCO para controlar a situação laboral em Cahora Bassa e proteger o prestígio da mão-de-obra estrangeira relegou os trabalhos árduos e mais perigosos (perfuradores, operadores de dinamites, serralheiros, soldados e pedreiros), à mão-de-obra moçambicana. De toda a mão-de-obra moçambicana existente em Cahora Bassa apenas 25 a 50 % é que chegou a ser classificada em categorias formais.⁹²

Para William U. Smith, Eng.º supervisor das obras e encarregado logístico no *Acampamento Africano*, as categorias formais para os moçambicanos só deveriam ser reservadas a um grupo de trabalhadores da sua confiança oriundos do sul de Moçambique. Smith, para atingir os seus intentos e para preservar o prestígio dos trabalhadores moçambicanos recrutados no sul de Moçambique e colocá-los em posições cimeiras dos demais moçambicanos nos escalões profissionais, a primeira tarefa por ele efectuada foi de garantir que a *Escola de Formação e Integração Profissional* fosse assegurada por um indivíduo da sua confiança e natural do sul de Moçambique, assim nomeou Macheke Macuacua para a chefia do Centro de Treinamento profissional da ZAMCO.

*...Macuacua⁹³ era o professor da escola. Ele era de Gaza e era um Shangana . Ele sempre preferiu ter os seus parentes a trabalhar para a ZAMCO em detrimento dos outros. Macuacua dava cópia dos testes aos seus familiares para que estes passassem...Pessoas de Inhambane e Gaza vinham para aqui, uma vez chegados aqui, Macuacua tentava ajudá-los de modo a saírem-se bem nos testes...*⁹⁴

A falta de formação académica e profissional da maioria dos moçambicanos conduziu-lhes à cauda da hierarquia das categorias profissionais que apesar de parecerem baseadas no grau

⁹⁰Entrevista com Padre Cláudio Gremi

⁹¹Entrevista com Simoes Wetela

⁹² MINISTÉRIO DO ULTRAMAR. Conselho Superior do Fomento Ultramarino. Contrato para a execução Empreendimento de Cahora Bassa em Moçambique, Op Cit, p. 12

⁹³Macheke Macuacua, trabalhador Shangana das minas do Rand que fora trazido para Cahora Bassa para trabalhar como *induna* (boss boy) no *Acampamento Africano*.

académico e da formação profissional dos indivíduos, elas foram a prior definidas tendo em conta os objectivos e a finalidade dos recrutadores, tendo em conta a origem do indivíduo.

Deste modo, em Cahora Bassa as categorias não especializadas estavam reservadas a maioria negra que era constituída por moçambicanos⁹⁵ e, as categorias classificadas como altamente especializadas estavam reservadas à minoria branca, estando entre eles divididos em grupos de actividades onde se podia destacar :

- Franceses, *trabalhadores altamente profissionalizados que controlaram a obras de engenharia civil da barragem*
- Alemães, *responsáveis pela parte electro-mecânica*
- Italianos, *encarregues de construir as linhas de transporte de energia.*
- Sul africanos, *trabalharam como supervisores e controladores dos trabalhos de construção feitos pela mão-de-obra negra e técnicos do Mining*

⁹⁴Entrevista com Simoes Wetela

⁹⁵Os trabalhos de pedreiros, carpinteiros, perfuradores, operadores de dinamites, operadores de pequenas máquinas, estavam na sua maioria reservados para os trabalhadores recrutados no sul de Moçambique. Os Tawara e os nativos foram empregues em trabalhos como reparação de estradas, picadas e vias de acesso e, como cozinheiros, empregados domésticos entre várias outras actividades manuais não profissionalizadas. Muitos dos Tawara trabalharam na vila do Songo.

Cap. IV. Condições Laborais e Sócio Económicas em Cahora Bassa Durante a Construção da Barragem

IV. 1. Condições Laborais

Desde o início das obras da construção do empreendimento de Cahora Bassa os africanos, em particular os moçambicanos, sempre foram direccionados para as actividades mais perigosas⁹⁶ ou para as que requeriam maior esforço físico. Como já nos referimos no ponto anterior o trabalho para os europeus não só se reservou a trabalhadores formados e especializados, existiam trabalhadores europeus sem nenhuma formação profissional que, no entanto, no sector de trabalho apareciam em vantagens em relação a alguns africanos e moçambicanos que tinham conseguido alguma experiência e até formação profissional.

Os europeus, para além de terem condições de segurança no trabalho, tinham ainda meios legais para a sua segurança social. Desta forma a segurança social atribuída a trabalhadores especializados na sua maioria europeia permitia-lhes que, em caso de acidente de trabalho que pudesse causar qualquer problema físico ou mesmo invalidez, poderiam receber pensões ou subsídios de invalidez no seu país de origem. No caso da morte do contratado, a sua viúva e os seus filhos continuariam a receber subsídios. Os europeus em serviço em Cahora Bassa ganhavam valores que diziam respeito a subsídios sociais e de risco⁹⁷

A segurança social e laboral para os moçambicanos era quase inexistente se comparada com as formas e meios de protecção e segurança oferecidos aos europeus. Para a maioria negra as condições de trabalho eram difíceis e não possuíam condições de protecção e segurança no trabalho, para além do dia de trabalho ser bastante longo.

...acordávamos de manhã cedo e tínhamos o mata-bicho por volta das 6 horas, depois da 1ª refeição éramos levados de camiã para a barragem. A partir das 7 horas começávamos com a dinamitização de algumas paredes de pedra. Trabalhávamos até à tarde. Parávamos para fazer papas comer e regressar ao trabalho. Parávamos com o trabalho às 5 horas da tarde e éramos levados de camiã para o acampamento...⁹⁸

⁹⁶Ver trabalhos de *Mining em Anexo n.º 2*

⁹⁷Entrevista com Pedro Costa Xavier

⁹⁸Entrevista com Erman Conforme

Muitos trabalhadores da ZAMCO abandonavam os seus empregos no final de 1 ou 2 anos de contrato ou não chegam a renová-los

*...Muitos trabalhadores vindos de Estima quando viam acidentes de trabalho fugiam incluindo outros naturais, somente os trabalhadores de Maputo e Gaza, pela razão de as suas casas serem longe daqui não abandonavam os seus postos de emprego... aqueles que renovavam os seus contratos de trabalho por dois ou mais anos eram muito corajosos...*⁹⁹

A barragem de Cahora Bassa para além de ter ceifado milhares de vidas humanas devido as condições de segurança no trabalho, também ceifou muita gente devido a erros de cálculos dos engenheiros, erros de dimensionamento que provocavam a queda de pedras nas galerias ou por falhas na dinamitização.

*...Existiram casos em que saíam 5 pessoas daqui em Estima para ir trabalharem no Songo e só voltou apenas 1 pessoa. Informaram-nos que os outros 4 haviam desaparecido, tinham sido esmagados na pedra. As pessoas entravam na mina com uma pulseira no braço que continha um número. Era através da pulseira que se sabia que fulano foi esmagado na pedra....*¹⁰⁰

Outros problemas eram causados pelo estado de obsolência que operavam algumas máquinas de perfuração. Algumas máquinas emitiam gases de escape e poeiras que criavam problemas de saúde aos trabalhadores (caso da máquina *Galion*).¹⁰¹

Assim, pode-se concluir que o processo laboral em Cahora Bassa seguiu a agenda das classes no poder. As políticas de Estado e o capital internacional dominaram o quotidiano da vida dos africanos e determinou como poderia ser feita a exploração da mão-de-obra¹⁰²

Tal como na construção de estradas e caminhos de ferro em Nampula (1900-1961),¹⁰³ também em Cahora Bassa o Estado colonial português sub-capitalizado transferiu os riscos de construção aos trabalhadores africanos. Cahora Bassa, durante a sua construção, esteve muito longe de oferecer as boas condições de trabalho e de vida aos trabalhadores definidas pelo artigo 33 alíneas a) do *Contrato para a execução do empreendimento de Cahora Bassa em*

⁹⁹ Iden.

¹⁰⁰ Entrevista com Lucécia Arcádio Luís, Inês Daimondo Fondo e Elisa Jeremias Quadali

¹⁰¹ CDS- Acta da Reunião ZAMCO /GPZ realizada em Songo no dia 11 de Novembro de 1972

¹⁰² Isaacman, A. Op. Cit., p.35

¹⁰³ CHILUNDO, A. G. Op. Cit., p.164

Moçambique, bem como as condições de higiene e segurança no trabalho definidas pelo Anexo 6 do mesmo contrato.¹⁰⁴

IV.2. Alojamento, Alimentação, Remunerações

IV.2.1. Alojamento

O estudo feito por Patrick Harries sobre os trabalhadores moçambicanos migrantes na África do Sul entre 1860 e 1910 demonstrou que os *compounds* nunca chegaram a ser instituições fechadas, antes pelo contrário eram centros de organização de trabalho e expressão de uma instituição de controlo social. O panorama característico dos *compounds* da África do Sul não diferiu, em muitos aspectos, dos acampamentos construídos pela ZAMCO e pelos SRFOCB para albergar os seus trabalhadores durante a construção da Barragem. A ZAMCO construiu um acampamento para trabalhadores africanos não qualificados na Cota600 a meia distância da barragem e da vila do Songo. Os SRFOCB construíram um acampamento para os seus trabalhadores no bairro planáltico na actual *Zona Sul* logo à entrada do planalto de Songo. Os trabalhadores qualificados e especializados na sua maioria brancos e meia centena de negros viviam nos novos bairros residenciais que se construíam na vila do Songo, onde o saneamento e as condições de salubridade eram melhores se comparadas com as dos acampamentos. Ademais, é na vila do Songo onde se encontravam os serviços sociais, as escolas, os bancos, o único supermercado na altura pertencente a Sogecil, o cine clube e o centro social do Songo.

No *Acampamento Africano*, também conhecido por *Grande Buraco* viviam cerca de 3000 a 3500 homens. As suas infra-estruturas eram simples cabanas circulares e rectangulares de zinco para 12 a 60 pessoas respectivamente. Por serem estruturas metálicas eram muito quentes no verão e muito frias no inverno.¹⁰⁵ No interior de cada cabana havia camas simples ou em

¹⁰⁴ MINISTÉRIO DO ULTRAMAR. Conselho Superior do Fomento Ultramarino. *Contrato...* Op. Cit, p.12

¹⁰⁵ Entrevista com Pedro Rice

beliches. Os trabalhadores nunca chegaram a ter cacifes como previam as *Normas de Segurança do pessoal Higiene no Trabalho* no artigo 19º alíneas o) da secção I : Alojamento para o Pessoal- Dormitórios e habitação para o pessoal.¹⁰⁶

As construções do acampamento da Fiscalização eram constituídas por pequenas casas de cimento de 2 quartos e 1 sala, destinadas a dois ou mais trabalhadores. Enquanto que no bairro da Fiscalização era permitida a coabitação com família, no *Acampamento Africano* era interdita a coabitação com mulheres ou família. Parte de trabalhadores que não tendo lugares nos acampamentos ou que não desejassem neles viver, construíram as suas casas particulares com material precário no bairro de Lambanani,¹⁰⁷ actual bairro *Unidade*, onde podiam residir com as suas famílias.¹⁰⁸ Nos acampamentos, a desobediência a certas normas estabelecidas pelo regime colonial era motivo de sofrer privações de seus direitos como cidadão e de torturas pela Polícia Internacional de Defesa do Estado (PIDE)¹⁰⁹

IV.2.2 Alimentação

As condições de alimentação da grande maioria africana residente nos acampamentos em particular as do *Acampamento Africano da Cota600*, eram das piores, agravadas pela falta de tempo e de cozinhas nos acampamentos para os trabalhadores confeccionarem as suas próprias refeições. As refeições eram invariavelmente feitas de farinha de milho com caril de feijão ao almoço e jantar; papas ao pequeno almoço. Poucas foram as vezes que houve pequeno almoço de chá e pão. Os trabalhadores europeus e os demais residentes na vila do Songo tinham empregados ou esposas que confeccionavam as suas refeições. Os que não tinham o privilégio de residir com

¹⁰⁶ MINISTÉRIO DO ULTRAMAR. Conselho Superior do Fomento Ultramarino. *Contrato Op. Cit.*, Op. Cit., Anexo 6. "Normas de segurança do pessoal e higiene no trabalho." - Ver transcrição dos artigos citados em Anexo n.º 4.b

¹⁰⁷ Entrevista com Alexandre Tomo Samuel. Note : Proibia-se no Songo a construção de casas particulares com material convencional a qualquer indivíduo.

¹⁰⁸ CDS- Acta da Reunião ZAMCO /GPZ realizada em Songo no dia 22 de Fevereiro de 1972

¹⁰⁹ Entrevista com Mateus Alguineo e António Salvador

suas famílias ou de ter empregados tinham as refeições no Centro Social do Songo, Instituição preparada para o efeito.¹¹⁰

A degradação das condições sócio-económicas e laborais agudizadas pela má qualidade das refeições levou a que os trabalhadores desencadeassem uma greve de reivindicação pelo melhoramento das condições sócio-económicas no *Acampamento Africano*. A greve desencadeada pelos trabalhadores da ZAMCO em Outubro de 1974 no *Acampamento Africano*, teve como efeitos imediatos o melhoramento das condições de vida, muito em particular da dieta alimentar que, aliás, era o principal ponto de reivindicação.¹¹¹

IV.2.3. Remunerações

Como forma de garantir a presença de mão-de-obra especializada e não especializada em Cahora Bassa, as estratégias dos empregadores resumiram-se em dar ordenados mensais aliantes e superiores àqueles que os mesmos trabalhadores estando a trabalhar em outro canto do mundo podiam auferir. Para os moçambicanos os salários foram definidos tendo em vista os salários nacionais e os até então pagos na África do Sul.

De modo geral, em Cahora Bassa os salários eram aliantes e, nunca chegaram a ser inferiores a 600/900 escudos/mês para trabalhadores não especializados e 1250-2300 para os trabalhadores semi-especializados.¹¹² Entre 1969 e 1973 os vencimentos na África do Sul subiram entre 13 e 80 % (de R8.06 para R20.80).¹¹³ Neste mesmo período a Anglo American Corporation pagava em Songo 15% acima dessa média. Entre os portugueses que se encontravam a trabalhar em Cahora Bassa os salários mais baixos eram em média 6500 escudos, com direito a

¹¹⁰ Entrevista com João Américo

¹¹¹ Entrevista com Mago Macovane

¹¹² CDS-Pasta (sen n°).DA. Tabela salarial praticada no segundo semestre de 1971. Ref.2-543/71 de 20/12/1971; fotocópia da carta CB/ 7054/71/PC/mcp; ver Anexo nº 7

¹¹³ Middlemas, K. Op. Cit., p. 119. [1R=80 escudos, o que equivale dizer que o mínimo pago em Cahora Bassa equivaleria a R11 por mês]

alojamento, alimentação e outros subsídios.¹¹⁴ Para os trabalhadores rodesianos e sul-africanos os vencimentos eram calculados com bases nas seguintes formulas

$$\begin{aligned} & \text{Rodésia-}60\$00/h * (50-60h/semana) + h. - \text{Extras} + \text{Alojamento} + \text{Alimentação} \\ & \text{África do Sul- } 56-63\$00/h * (50-60h/semana) + h. - \text{Extras} + \text{Alojamento} + \text{Alimentação}^{115} \end{aligned}$$

Na ZAMCO muitos trabalhadores receberam valores acima dos já citados devido ao trabalho em horas extras e outras regalias sociais. A diferença de salários pagos na ZAMCO e nos SRFOCB ou outras empresas que se encontravam a laborar em Cahora Bassa criou desistências de trabalhadores de outras empresas com finalidade de procurar emprego na ZAMCO. Para controlar a situação a Administração de Cahora Bassa, representante do governo português no Songo proibiu a transferência de trabalhadores de outras empresas para a ZAMCO, com penas que iam de palmatória até a prisão.¹¹⁶

IV. 3. Relações Sociais

IV.3.1. Relações de Classe, Cultura e Identidade

Em Cahora Bassa, os acampamentos constituíam uma comunidade de indivíduos que se diferiam das demais comunidades por uma cultura típica definida no seu estilo característico de vida. As estruturas dos *compounds* transplantados da África do Sul e adaptadas às condições de Cahora Bassa, trouxeram consigo resíduos sócio culturais dos *compounds* sul africanos. As relações de género, étnicas, parentesco e lealdade `as estruturas hierárquicas superiores foram implantadas em Cahora Bassa, redefinindo as relações sociais dos trabalhadores durante a construção da Barragem.

¹¹⁴ CDS- Pasta 177.DA. Serviços de Emprego. Tabela de Salários praticados nas colónias portuguesas. - Ref. n.º 128 S do proc. 1022 de 24 de Maio de 1973

¹¹⁵ CDS- Pasta 177.DA Serviços de Emprego. Tabela de salários praticados na região austral de África.- Ref. n.º 2560/23 Nov. de 1972 do Proc. n.º1660

¹¹⁶ CDS- Pasta 48.DA . Carta do Administrador da Circunscrição de Cahora Bassa ao Subdelegado do Instituto de Trabalho Previdência e Acção Social de Chibuto. Nota n.º 76B.2/2 de 30/9/71; ver em Anexo n.º 6

As características de diferenciação identitária se juntaram a um conjunto de símbolos de identidade criados pelos trabalhadores, que eram baseados na indumentária, comidas, danças, formas de expressão, sexualidade, formas de organização da vida particular, masculinidade, etc.

Os naturais do sul de Moçambique eram tidos como orgulhosos, activos, corajosos, trabalhadores, divertidos e socialmente bem organizados enquanto os Nyungues eram tidos como fracos, desorganizados no seu estilo de vida e preguiçosos.¹¹⁷ Grande parte das referências identitárias usadas pelos trabalhadores estiveram baseadas na cultura rural da origem dos trabalhadores. O factor de convivência laboral contribuiu para a definição de novos estereótipos identitários entre os trabalhadores residentes nos *compounds*.

A criação de estereótipos em Cahora Bassa foi usada por alguns indivíduos que ocupavam pastas superiores na direcção da ZAMCO para dividir e marginalizar alguns trabalhadores por motivos ainda não identificados. W. U. Smith, chefe do *Acampamento Africano*, aproveitou-se dos estereótipos para dividir os operários conforme as suas origens e os cargos pelos mesmos ocupados. Smith, não só usou o factor étnico para controlar as ocupações nos vários sectores de trabalho, como também, usou as identidades para assegurar o bom desempenho de uma etnia numa determinada área profissional. Smith usou as identidades étnicas para controlar as informações dentro dos acampamentos usando para este fim os Nyungues de Tete como seus agentes secretos para a recolha de qualquer tipo de informações que circulavam nos acampamentos.

*...cada casa estava misturada com pessoas de diferentes áreas, mas quando as pessoas começassem a falar de comida, os Nyungues, que pudessem ouvir a conversa, levariam a informação para Smith. Smith arranjou pessoas para trabalhar como espões entre os trabalhadores. Esses eram sempre Nyungues...*¹¹⁸

A estrutura identitária dos trabalhadores em Cahora Bassa foi criada reavaliando os valores patriarcais que em áreas rurais eram aceites como legítimas normas na estrutura da sociedade. Em vez dos operários procurarem por uma solidariedade de classe, as suas relações

¹¹⁷ Entrevista com Alexandre Tomo Samuel.

eram definidas de acordo com os laços de parentesco. As relações de classe estabelecidas em Cahora Bassa permitiram que os brancos protegidos por um racismo camuflado e um espírito de paternalismo fossem a classe superior na hierarquia estrutural e protegidos por uma cultura identitária que reservava ao homem branco todo o tipo de respeito pelas camadas inferiores na estrutura de classe.

Trabalhadores africanos em Cahora Bassa nunca chegaram a ter protecção em prol da defesa dos seus direitos como trabalhadores e como cidadãos. Um trabalhador africano se apresentasse uma queixa contra um homem branco no posto policial de Songo ou a estruturas competentes da empresa que estivesse a trabalhar, o seu problema era negligenciado. Trabalhadores e fiscais brancos da ZAMCO e dos SRFOCB afirmavam que *o negro não tinha direito de processar um homem branco*, não obstante, sem culpa formulada se um branco apresentasse queixa contra um homem negro, este era passível de sofrer pesadas penas que iam desde a palmatória, despedimento ou prisão.¹¹⁹ A resolução de problemas no Songo foi durante o tempo da construção da barragem ponderada em prol da raça e da naturalidade do indivíduo como documenta o relatório em anexo¹²⁰

Contudo, ainda não é real afirmar que os negros em Cahora Bassa ocuparam posições homogêneas na escala hierárquica da estrutura social e do sistema administrativo que existiu durante a construção da barragem de Cahora Bassa.

As categorias profissionais e as remunerações foram o quadro básico que impôs diferenças significativas no sistema identitário dos africanos. Os africanos mais bem pagos formavam o cordão umbilical que unia a classe dos mais privilegiados (brancos) e dos demais trabalhadores. O sector de africanos mais bem pagos podiam residir junto dos *patrões* na Vila do

¹¹⁸ Entrevista com Simoes Wetela

¹¹⁹ Entrevista com Pedro Chadzala .

¹²⁰ CDS- Pasta 44/ DA.SRFOCB. Divisão de Segurança no Trabalho. Relatório da situação presente na obra (Segurança) Relatório de António Júlio Fachada, chefe da secção, ao Eng.º responsável da Divisão de Segurança.- Ver em Anexo n.º 5; ver secção sobre *Relações Entre Negros e Brancos*

Songo e podiam viver junto das suas esposas e filhos. A exclusão de rapazes e de mulheres nos acampamentos e a possibilidade de alguns africanos negros incluindo moçambicanos viverem com as suas esposas conferia a estes um estatuto social superior relativamente aos trabalhadores que viviam no *Acampamento Africano*.

IV.3.2. Relações de género

Diferentemente do que acontecia nos *compounds* das minas sul africanas, nos acampamentos de Cahora Bassa não chegou a verificar-se a prática de *bukhontxana*¹²¹ ou casamentos homossexuais, largamente difundidos e praticados pelos Shanganas nas minas de África do Sul.¹²²

Os acampamentos foram durante a sua existência em Cahora Bassa locais de acesso restrito, no interior das residências que constituíam os acampamentos não era permitida a entrada de indivíduos que não fossem residentes dos acampamentos ou trabalhadores da ZAMCO ou outras empresas adjudicadas às obras de construção da Barragem. Era proibida a coabitação com mulheres nos acampamentos. Deste modo, durante a construção do empreendimento de Cahora Bassa, as relações mulher/homem significaram um símbolo de prestígio entre os habitantes dos acampamentos, já que os residentes da vila podiam residir com as suas esposas e famílias. As mulheres que viviam na vila do Songo eram casadas localmente ou eram esposas de alguns trabalhadores que mandavam vir dos seus locais de origem. Durante a construção da Barragem, não houve na ZAMCO, trabalho feminino ou sectores com presença de mulheres trabalhadoras. O trabalho na construção da Barragem, foi estritamente reservado à homens. Face à crise de mulheres que se verificava nos acampamentos e nas impossibilidade dos trabalhadores se absterem à relações sexuais, estes (trabalhadores), tiveram que traçar estratégias, criando relações

de amantismos com finalidade sexuais com prostitutas que residiam na circunvizinhança da Barragem. A relação entre trabalhadores de Cahora Bassa e as mulheres que viviam na circunvizinhanças da Barragem criou proliferação de mercados de serviços sexuais e outros serviços a ele relativos em *Bananeiras*. Muitas mulheres construíram as suas cabanas em *Bananeiras* para prática de serviços sexuais e a eles relativos.¹²³ De acordo com o padre Gremi a prostituição em Cahora Bassa passou a ser um instrumento legal de controlar os trabalhadores e a sua institucionalização foi feita pelo Estado português como forma de compensar o longo tempo que os trabalhadores ficavam fora das suas famílias e esposas.¹²⁴ Desde os primeiros momentos do início das obras de construção da Barragem, a ZAMCO permitiu que prostitutas organizassem a sua vida privada em *Bananeiras*. De 1969 a 1974 grande número de prostitutas vindas de Inhambane instalaram-se em *Bananeiras* para a venda de serviços sexuais.¹²⁵ O mercado sexual das *Bananeiras* começou a ter problemas por volta de 1972, altura em que os serviços sexuais das senhoras das *Bananeiras* não só era procurado por trabalhadores negros como também por trabalhadores brancos. A concorrência entre os trabalhadores brancos e negros elevou a procura de clientes brancos pelas vendeiras de serviços sexuais de *Bananeiras* visto que os brancos pagavam melhor que os moçambicanos e outros negros.¹²⁶

¹²¹ *bukhontxana* - prática largamente difundida nas minas de África do Sul. Esta pratica permitia que um jovem recém chegado as minas de África do Sul passasse por um casamento homossexual como forma de ganhar um tutor que o dirigiria e mostraria todos os caminhos para uma boa vida nas minas.

¹²² HARRIES, P. Op. Cit., p. 200

¹²³ Entrevista com Padre Cláudio Gremi

¹²⁴ Iden.

¹²⁵ Entrevista com Ezani Sipinyo e Masamba Meque

Cap. V. O Fim da Construção da Barragem e a Formação da HCB

Com o fecho da galeria do desvio provisório do curso do rio Zambeze na margem sul, à 5 de Dezembro de 1974, dava-se por terminado a construção de grande parte das obras estruturais da Barragem, porém, o ensaio do grupo gerador n.º 1 (último dos 5 instalados) só se verificou em 1977.¹²⁷

A procura de mão-de-obra pela ZAMCO começou a baixar como efeito da conclusão de grande parte da construção do paredão e da central hidroeléctrica da margem sul do rio, restando apenas a montagem do equipamento electro-mecânico. Muitos trabalhadores não especializados não chegaram a renovar os seus contratos em 1974/75. Ademais, a montagem do equipamento electro-mecânico requeria maior número de operários especializados e semi-especializados e poucos não especializados.¹²⁸

Com a tomada de posse do Governo de Transição que coincidiu com a conclusão da Barragem, o governo colonial português e a FRELIMO, assinaram acordos com o propósito de agendar as modalidades da exploração da Barragem, formação da HCB¹²⁹, e a transição gradual das acções do governo português no empreendimento para o Estado moçambicano, bem como a transição de trabalhadores das empresas que construíram a Barragem para HCB.

Foi assim que a 14 de Abril de 1975 a FRELIMO e o governo colonial português firmaram acordos que culminaram com a criação de um pacote legislativo sobre a exploração e o aproveitamento hidroeléctrico da HCB. O mesmo documento estabelecia critérios e modalidades da transferência dos ex.-trabalhadores da ZAMCO e dos SRFOCB para HCB¹³⁰

¹²⁶ Iden.

¹²⁷ Ver cronologia em Anexo n.º 1

¹²⁸ Iden

¹²⁹ HCB- Empresa Anónima de Responsabilidade Limitada, criada a 23 de Junho de 1975, nos termos do Protocolo do acordo celebrado entre o governo português e a FRELIMO, assinados em 14 de Fevereiro de 1975. Uma Sociedade Anónima que adoptou o nome de HCB, SARL, com capital social de dez milhões e trezentos e sessenta mil acções com o valor nominal unitário à data da sua constituição de mil escudos, distribuídos em 20% para o Estado moçambicano e os restantes para o Estado português; ver HCB, 25 Anos, Op. Cit., p. 43

¹³⁰ HCB- Estatutos e legislação. Decreto lei 276-B/4-06-75

A legislação sobre a transferência da mão-de-obra saída das negociações entre o novo governo de Moçambique e o governo português deixou vazios no seu conteúdo, quanto ao futuro dos ex.-trabalhadores da ZAMCO, maior empregador de mão-de-obra na altura da construção da Barragem.¹³¹ Segundo o Decreto lei 276-B de 14 de Abril 1975 saído dos acordos, nos seus artigos 3-7, só os funcionários públicos que se encontravam em serviço em Cahora Bassa e os ex-fiscais (considerou-se fiscais a todos os trabalhadores dos SRFOCB, incluindo os não qualificados) é que transitavam directamente para a HCB ou seriam reenquadrados em outros sectores do aparelho do Estado. Deste modo, os antigos trabalhadores não especializados na sua maioria moçambicanos que trabalharam para a ZAMCO foram excluídos no processo de transição dos ex-trabalhadores das obras de construção da Barragem para a HCB, ou viram os seus contratos rescindidos unilateralmente por parte do empregador, ou ainda se viram forçados a receber uma indemnização para deixar o planalto de Songo.¹³²

Os ex.-trabalhadores da GPZ/SRFOCB transitaram directamente para a HCB, sem contudo receberem a indemnização a que os ex.-trabalhadores da ZAMCO tiveram direito. A indemnização a qual os trabalhadores da ZAMCO e dos seus adjudicados tiveram direito, chamou-se na altura de *Pré-aviso*. Os valores a serem pagos eram calculados na base do vencimento de cada indivíduo e seu tempo de trabalho na empresa.¹³³

De 1975 à 1977, devido à necessidade de mão-de-obra para o funcionamento da Barragem, operação e manutenção do equipamento, a HCB foi gradualmente reintegrando parte dos trabalhadores da ZAMCO, tomando como critérios para a readmissão dos trabalhadores as necessidades de empresa em termos da mão-de-obra do sector onde o operário havia trabalhado

¹³¹ Iden.

¹³² Entrevista com Júlio Colecoetoea ; ver também entrevista com Pedro Costa Xavier.

¹³³ CDS- Pasta 77DA "Pré-Aviso" ZAMCO- Pagamento de Pré-Aviso. Decreto lei nº14/75 de 4 de Fevereiro (Arquivado no processo de Eduardo Alexandre Rodrigues Dias. Pré-Aviso n.º 5C/FX-22/02/1976-CCI-ZAMCO-CEW.)

durante a construção da Barragem, analisando para o efeito o comportamento técnico-profissional do indivíduo no seu antigo posto de trabalho, incluindo a sua assiduidade.¹³⁴

¹³⁴ Entrevista com Raul Million Bomba.

Considerações Finais

A construção do empreendimento de Cahora Bassa, levou para o Songo grande quantidade de trabalhadores recrutados em diversas regiões do país e do mundo. Os critérios para o recrutamento de mão-de-obra para a construção do empreendimento e, em particular da Barragem basearam-se nas necessidades em termos de pessoal necessário para o arranque das obras, pessoal esse que possuísse pré-requisitos técnicos e experiência no trabalho que se pretendia executar. A ZAMCO para evitar custos de formação de pessoal a recrutar, optou por recrutar trabalhadores africanos especializados em *mining* na África do Sul, zimbabweanos, malawianos, zambianos e cabo verdianos para os serviços pouco especializados, como motoristas, carpinteiros e pedreiros. Os trabalhadores altamente qualificados foram trazidos da Europa através das representações das empresas envolvidas na construção da Barragem. Não obstante, vieram também da Europa trabalhadores portugueses não especializados.

No caso da mão-de-obra nacional deu-se preferência a pessoas que tinham experiência profissional adquirida nas minas da África do Sul, daí que de 1969 a 1972 grande parte do nacionais recrutados para Cahora Bassa eram naturais do sul de Moçambique.

O aumento da procura e a progressiva oferta de mão-de-obra em Maroeira levou a mudança nas opções de recrutamento devido às seguintes razões:

- Adaptação dos Nyugues aos trabalhos da construção da barragem,
- Aumento da oferta de mão-de-obra semi-especializada em Maroeira e,
- Redução de encargos de transporte.

As qualificações profissionais, o poder económico, as diferenças étnicas foram recuperadas para marcar a diferença social entre os trabalhadores em Cahora Bassa e servirem de símbolos de identidades que diferenciavam as classes sociais dos trabalhadores.



Devido às más condições de higiene e segurança no trabalho, a falta de boas condições de alimentação e alojamento, Cahora Bassa, tornou-se num símbolo de morte e de mal estar, mas era ao mesmo tempo um símbolo de teste de coragem e masculinidade como advogavam os naturais do sul de Moçambique. Cahora Bassa também significou fonte de emprego e de acumulação monetária para muitos trabalhadores que viam o emprego em Cahora Bassa como solução dos seus problemas financeiros. Contudo, Cahora Bassa não só esteve ligado a actividade laboral ele foi símbolo de unidade entre os trabalhadores e de convívio social, daí que a prostituição foi um mal necessário que sobreviveu durante o tempo da construção da Barragem.

A forma em que se efectuaram as transições de trabalhadores da ZAMCO e dos SRFOCB para HCB, deixou muitos trabalhadores africanos fora do emprego porque a legislação elaborada para o efeito permitiu a reinserção da maioria portuguesa em detrimento dos moçambicanos facto que se alastra até o presente momento.

Fontes

a) Fontes de Arquivo

a.1) Arquivo Histórico de Moçambique (AHM)

Documentos

AHM - ACCCB.- Cx6. Governo de Moçambique. Distrito de Tete. Secretaria Distrital de Administração Civil. Junta provincial de Povoamento. Candidatos à emprego. Circular n.º 1431/B/5/1 de 5/8/1971

AHM.CCCB.Cx.6. CCI-Internacional. Circular interna. SRF/979-12/5/1972. Contrato e frente de trabalho para os sul africanos da etnia *Pondo*

AHM- ACCCB.- Cx7. Transcrição da Circular n.º 2428/B/5/1 de 24/07/71 da Secretaria da Administração Civil de Tete Obrigações. Modalidade e condições de recrutamento da mão-de-obra através da Junta Provincial de Povoamento.

Actas

AHM. GOVERNO GERAL. Cx. 2097. Governo Distrital de Tete. Serviços Distritais de Administração. Acta das secções das reuniões dos administradores e dos intendentos com o governador do distrito, realizada nos termos dos artigos 377º da R. A. U. Tete 20-29 de Dezembro de 1970

Relatórios

AHM-CCCB. CX6- Relatórios do Administrador do Concelho de Cahora Bassa, António Vieira Lopes ao Chefe dos Serviços Distritais de Administração de Tete. Ref n.ºs 67/C/4 de 7/9/1971 e Ref n.º 75/D/16 de 15/11/1971

a.2) Centro de Documentação de Songo (CDS)¹³⁵

Documentos

CDS-GPZ/SRFOCB- Pasta 88.DA. Documento do Cônsul Geral da Rodésia em Moçambique referente ao recrutamento de mão-de-obra em Salisburia. Recebido pelo Director Geral dos SRFOCB, o Eng.º Brás de Oliveira.- Entrada n.º 146 de 31 de Março de 1973.

CDS- Pasta 44.DA – SRFOCB- Admissão de Pessoal “ Escriturários para o Posto de Control da Maroeira. Ref. 377/46/DG.C.G./72. Autorização da contratação do pessoal para o Posto de Control da Maroeira pelo Eng.º Brás de Oliveira a 30 de Agosto de 1972

CDS- Pata 178.DA “Circulares” Província de Moçambique. Governo do Distrito de Tete. Secretaria Distrital de Administração Civil. Junta Provincial de Povoamento. Listas de candidatos à emprego (pessoal elementar). Circular n.º 2 de Março de 1971

¹³⁵ Os documentos deste Arquivo não estão trabalhados.

CDS- Pasta 178. DA "Circulares" - Trabalhadores contratados. Delegação do Instituto de Trabalho e Previdência e Acção Social de Tete. Circular n.º 2481/B/5 de 07/09/1972

CDS- Pasta 176. DA "SRF-ZAMCO-Mão-de-obra". Serviços Nacional de Emprego, Divisão Regional de Lourenço Marques. Envio de candidatos à emprego no Songo. Ref. n.º 147/12 de 25/10/1972

CDS- Pasta 176. DA "SRF-ZAMCO-Mão-de-obra". Recrutamento de mão-de-obra. Nota n.º 19-72/9/32/31 de 19/02/1972

CDS- Pasta 177. DA "SRF-ZAMCO - Mão-de-obra". Serviços de Emprego. Tabela de salários praticados nas colónias portuguesas. - Ref. n.º 128S do proc. 1022 de 24 de Maio de 1973

CDS- Pasta 88. DA. Ministério da Cooperação e Providência Social. Direcção Geral de Trabalho. Serviço Nacional de Emprego. Pessoal, salários e horários

CDS- Pasta 177. DA "SRF-ZAMCO-Mão-de-obra". Serviços de Emprego. Tabela de Salários praticados na região austral de África.- Ref.n.º 2560/23 Nov. de 1972 do Proc. n.º 1660

CDS- Pasta 48. DA . Carta do Administrador da Circunscrição de Cahora Bassa ao Subdelegado do Instituto de Trabalho Previdência e Acção Social de Chibuto. Nota n.º 76B.2/2 de 30/9/71

CDS- Pasta 77. DA."Pré-Aviso" - ZAMCO- Pagamento de Pré-Aviso. Decreto lei nº14/75 de 4 de Fevereiro (Arquivado no processo de Eduardo Alexandre Rodrigues Dias. Pré-Aviso n.º 5C/FX-22/02/1976-CCI-ZAMCO-CEW)

CDS- Pasta (sem n.º). DA."Mão-de-obra".Documento do Serviço Nacional de Emprego. Divisão regional de Lourenço Marques ao Director dos SRFOCB. Ref. 147/12 de 25/10/72. Entrada nos SRFOCB n.º 4359 de 31/10/72 Proc. 1660. Satisfação do pedido de recrutamento de mão-de-obra em Lourenço Marques.

CDS- Pasta (sem n.º). DA. "Mão-de-obra". Documento do Director da ZAMCO ao Director dos SRFOCB. Ref. CB/776/73/PC/MJ. Entrada nos SRFOCB n.º 997 de 27/2/72. Recrutamento de mão-de-obra.

CDS- Pasta (sem n.º). DA. "Mão-de-obra". CCI. Barragem de Cahora Bassa em Moçambique : pessoal do estaleiro. Capatazes e operários contratados por um prazo de 12 ou 24 meses (recrutados em Portugal continental). Contrato de Trabalho

CDS- Pasta (sem n.º). DA. "Mão-de-obra".CCI. Barragem de Cahora Bassa em Moçambique : Estatuto de capatazes e operários titulares de um contrato de 24 ou 36 meses que se deslocam de Portugal continental para Moçambique a fim de participar nas obras de Cahora Bassa (capatazes e operários casados que se fazem acompanhar da sua família).

Actas

CDS- Acta de Reunião ZAMCO/GPZ; realizada em Songo no dia 23 de Março de 1971

CDS- Acta da Reunião ZAMCO /GPZ; realizada em Songo no dia 11 de Novembro de 1972

CDS- Acta da Reunião ZAMCO /GPZ; realizada em Songo no dia 22 de Fevereiro de 1972

Relatórios

CDS- Pasta 44/ DA.SRFOCB. Divisão de Segurança no Trabalho. Relatório da situação presente na obra (Segurança) Relatório de António Júlio Fachada , chefe da secção, ao Eng.º responsável da Divisão de Segurança.; ver secção sobre *Relações entre Negros e Brancos*

b) Jornais

Notícias (Diário de Notícias de Lourenço Marques)

20 de Setembro de 1969

29 de Novembro de 1969

1 de Janeiro de 1970

30 de Março de 1970

4-6 de Dezembro de 1974

25 de Junho de 1974

Notícias da Beira

3º e 4º cadernos Especial Cahora Bassa, 18-19 de Setembro de 1971

c) Entrevistas

Entrevista com Pedro Costa Xavier , Songo 23 e 27 de Maio de 1998 e 21 de Março de 2001

Entrevista com Peter Size e Fedi Alfante, Chinyanda Nova, 25 de Maio de 1998

Entrevista com Júlio Colecoetoa, Songo 18 de Maio de 1998

Entrevista com Ezani Sipinyo e Inoque Masamba Meque, Estima, 21 de Maio de 1998

Entrevista com Erman Conforme, Xipalalapa, 26 de Maio de 1998

Entrevista com Sene Simico, Mauzene Dique e Mzwengane Mafala-Njala, Nyatapira

Entrevista com Maurício Alemão, Masecha, 27 de Maio de 1998

Entrevista com Simões Wetela, Songo 27 e 28 de Maio de 1998

Entrevista com Padre Cláudio Gremi, Songo 20 de Maio de 1998

Entrevista com Pedro Rice, Songo 21 de Março de 2001

Entrevista com Mateus Alguineo e António Salvador, Songo 18 de Março de 2001

Entrevista com Américo João, Songo 10 de Abril de 2001

Entrevista com Júlio Franque, Songo 24 de Março de 2001

Entrevista com Magos Macovane, Songo 26 Março de 2001

Entrevista com Raul Turcida, Songo 2 de Abril de 2001

Entrevista com Rui Million Bomba, Songo 2 e 12 de Abril de 2001

Entrevista com Ricardo Maguaza, Songo 2 de Abril de 2001

Entrevista com Alexandre Tomo Samuel, Songo 29 de Março de 2001

Entrevista com Domingos Tchacala, Songo 31 de Março de 2001

Entrevista com Ernesto Francisco Manhique, Songo 18 de Março de 2001

Entrevista com Abreu de Jesus Alfazema, Moatize 3 de Abril de 2001

Entrevista com Jaime Comatipot, António Alfaiate e António Francisco Júnior, Songo 9 de Abril de 2001

Entrevista com Francisco Xavier Ambrosio, Songo 10 de Abril de 2001

Entrevista com Pedro Chadzala, Maroeira 6 de Abril de 2001

Entrevista com Júlio Calecatoa e Bernardo Cunheti, Songo 11 de Julho de 2001

Entrevista com António Andrade, Jorge Niquisse Phiri e Francisco Lourenço Alfredo, Songo 11 e 19 de Julho de 2001

Entrevista com Fausto Almeida Semo, Chipalapala, 12 de Julho de 2001

Entrevista com Kipani Canhosa, Armando Timba taisani Conselho e Meija Tembo, Massecha 13 de Julho de 2001

Entrevista com Gervásio Chongololo, Estima 11 de Julho de 2001

Entrevista com Lucrecia Arcádio Luís, Inês Daimodo Fondo, e Elisa Jeremias Quadali, Estima 13 de Julho de 2001

Entrevista com Tablet Potroy e Maurício Alemão, Massecha 13 de Julho de 2001

d.) Teses

BOLTON, P. The regulation of Zambezi in Mozambique : a study of the origins and impact of the Cahora Bassa project. Ph.D. thesis. University of Edinburgh, Edinburgh, 1983

COVANE, Luís António. Migrant labour and agriculture in Southern Mozambique : with special reference to lower Limpopo valley, 1920-1992. PhD. Thesis. University of London Institute of Commonwealth Studies, August, 1996

HEAD, Judith F. State capital and migrant labour in Zambezia, Mozambique: a study of the labour force of Sena Sugar Estates Limited. (Thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor in Philosophy, Department of Sociology and administration -University of Durham). Durham: University of Durham, 1980

NEVES, Joel Maurício das. Economy, society and labour migration in central Mozambique, 1930-c.1965 : A case of study of Manica province. (Ph.D.thesis) University of London: London, 1998

e) Comunicações em seminários e/ou conferências

NEWITT, M. D. D. Migrant labour and development of Mozambique. In: The societies of Southern Africa in the 19th and 20th centuries.(Paper for discussion in postgraduate seminar). London : Institute of Commonwealth Studies, 1977

SHUMBI, L. Ishemo. Some aspects of the economy of society of Zambezia basin in the nineteenth century in Mozambique : Proceedings in a seminar held in the Centre of African Studies Universities of Endimburg 1st and 2nd December, 1978,p.16-32

f) Livros e Artigos

BORGES-COELHO, João Paulo. Tete, 1909-1926 :O estabelecimento de uma reserva de mão-de-obra. In : Arquivo nº10. BORGES-COELHO, João Paulo (ed.), 1991. P. 103-132

CHILUNDO, Arlindo Gonçalo. Os camponeses e os Caminhos de Ferro e estradas em Nampula (1960-1961) Maputo: Promedia, 2001

COVANE, Luís António. As relações económicas entre Moçambique e África do Sul, 1875-1964 : Edição crítica de acordos e regulamentos principais. Trabalho de diploma , licenciatura em História com especialidade em documentação. AHM/UEM, 1989 [Série Estudos, 6]

- CUNHA, Joaquim Moreira da Silva. Cabora Bassa : Who will benefit by it? Lisboa : Agência Geral do Ultramar, 1970
- CUNHA, Joaquim Moreira da Silva. Cabora Bassa : uma realidade implantada no coração de Moçambique (textos dos discursos proferidos em Lisboa a 19 de Setembro de 1969, nos actos da assinatura dos contratos de construção relativos ao empreendimento de Cahora Bassa). Lisboa : Agência Geral do Ultramar, 1970
- FONTES, Fernando de Castro & CUNHA, José B. V. Falcão e, & SOUSA , Fernando A. Crespim, & OLIVEIRA, Fernando Brás de. Cabora Bassa : a obra de momento a sua realidade e interesse. Desenvolvimento do vale de Zambeze. 3ª jornadas de engenharia civil. Lourenço Marques, Luanda, 1971
- GPZ. Empreendimento de Cahora Bassa : Plano director da ocupação do Planalto do Songo, Vol. 28. H.P. : Lisboa, 1970
- HARRIS, Marvin. Labor emigration among the Mozambican thonga : cultural and political factors. In : Africa. Vol. 29, n.º 1(1969), p 50-56
- HARRIS, Patrick. Work, culture and identity : migrant laborers in Mozambique and South Africa, c1860-1910 . Postmount : Heineman, 1984
- HCB. Estatutos e legislação. Imprensa Nacional : Lourenço Marques, 1975
- HCB. 25º Aniversário da HCB. HCB, SARL : Songo, 2000
- HANCE, William A. Cahora Bassa hydro-project : Portugal and South Africa seek political and economic gains from join investment. In: Africa Report May, 1970
- ISAACMAN, Allen; SNEDDON, Chris. Toward a social and environmental history of the building of Cahora Bassa. In: Journal of Southern Africa. Vol. 29, n.º 4(2000), p.597-632.
- MIDDLEMAS, Keith. Cabora Bassa : engineering and politics in southern Africa. London: Weidenfield and Nicolson, 1975
- MINISTÉRIO DO ULTRAMAR. Conselho Superior do Fomento Ultramarino. Contrato para a execução do Empreendimento de Cahora Bassa em Moçambique. Lisboa : Imprensa Nacional de Lisboa, 1969
- MOYANA, J. Kombo. A economia de mão-de-obra migratória. In: África Austral em perspectiva : descolonização e neocolonialismo. Centro de estudos da dependência. Lisboa : Iniciativa editoriais, 1976, p 93-112
- Ministério do Ultramar. Província de Moçambique. MFPZ, "Bacia do Zambeze: Fomento e ocupação "Plano geral de fomento e ocupação do Zambeze"(Estudos Sociais/Desenvolvimento económico), Vol. I e II : HP[s/l].[s/d]
- NEVES, Joel das. Tete e o trabalho migratório para a Rodésia do Sul, 1890-1913. In: Arquivo nº10. Borges-Coelho, João Paulo (ed.), 1991. P. 83-102

NEWIT, M. D. D. Portuguese settlement on the Zambezi : exploration land tenure and colonial rule in East Africa. London : Longman, 1973

PENVENNE, Jean Marie. Attitudes toward a race and work in Mozambique : Lourenço Marques 1900-1974. Brooklin : African Studies Center, 1979

REPÚBLICA PORTUGUESA. Código do trabalho rural. Decretos n.ºs 44309, 44310 de 29 de Abril de 1962. (2ª Ed.), Lourenço Marques. Imprensa Nacional, 1963

RITA-FERREIRA, António. Evolução de mão-de-obra e das remunerações no sector privado de Moçambique desde 1950-1970. Lourenço Marques: Associação Industrial de Moçambique, 1971

RITA-FERREIRA, António. Labour emigrations among the Mozambican thonga : comments on a study by Marvin Harris. Oxford : Oxford University Press, 1960

VINES, Alev. Renamo: Terrorism in Mozambique. Bloomington and Indianapolis: Indian University Press, 1991

WHITE, Luise. The confort of home : prostitution in colonial Nairobi. Chicago : University of Chicago Press, 1990

Anexos

Anexo1 Cahora Bassa - Cronologia¹

Até 1969

Março de 1956 os técnicos portugueses visitam os rápidos de Cahora Bassa

16 de Março de 1957 é constituído a Missão de Fomento e Povoamento do Zambeze

Dezembro de 1966 - a Hidrotécnica portuguesa elabora os planos de aproveitamento hídrico e eléctrico da bacia do Zambeze

4 de Setembro de 1969 adjudicação ao consórcio ZAMCO as obras de execução do empreendimento de Cahora Bassa

19 de Setembro de 1969- assinatura do contrato para a execução do empreendimento de Cahora Bassa em Moçambique

1970

27 de Fevereiro de 1970 cria-se a GPZ

No ano de 1970 realizou-se o trabalho de criação de infra-estruturas no Songo com a instalação dos Gabinete da GPZ no Songo. Definiu-se os problemas técnicos do empreendimento. Iniciou-se a construção das obras de desvio do curso normal do rio na margem sul. Reconheceu-se a linha de transporte de energia do Songo para a África do Sul. Iniciou-se a construção das instalações pré-fabricadas do bairro da fiscalização. Inicia-se a construção da estrada Moatize/Tete/Maroeira/Songo via importantíssima para o transporte de material e de equipamento para a construção da barragem de Cahora Bassa

Maior de 1972- conclusão das obras da galeria de desvio provisório do caudal do rio da margem direita e das ensecadeiras, trabalho que permitiu o arranque das obras civis da barragem "wall dam"

1971

Conclusão da estrada Moatize/Tete/Maroeira/Songo. Conclusão das obras de desvio na margem norte do rio. Neste ano o desvio começou a se efectuar em ambas galerias, cada com secção de 220 m³ e extensão de 440m de margem esquerda e 540 para a margem sul. Foi também concluída a construção das ensecadeiras uma a montante com 45m de altura e uma a jusante com 35 m de altura.

1972

Em 1972 continuaram a bom ritmo os trabalhos da construção da barragem. Iniciou-se também neste ano os trabalhos de montagem dos estaleiros para a fabricação do equipamento eléctrico, mecânico, hidro-mecânico e diverso

1973

Em 1973 concluíram-se grande parte dos trabalhos previstos para as obras de construção da barragem nomeadamente :

- Trabalhos experimentais do estudos de equipamentos

¹ Middlemas, K. Op. Cit, HCB, Op. Cit. Ver Jornais Notícia de 19 de Setembro de 1969 a 27 de Março de 1977

- Estudos experimentais do fabrico e montagem de equipamentos metálicos
- Obras de construção civil da barragem e do centro urbano de Songó

1974

Janeiro de 1974- completados os trabalhos de montagem das duas linhas monopolares de transmissão de energia em HVDC ligando Cahora Bassa (Subestação do Songó)² à subestação de Apollo na África do Sul numa extensão de 1400Km

5 de Dezembro 1974 início do enchimento da albufeira

1975

25 de Março de 1975 - primeira rotação para o ensaio do grupo Gerador n.º 5 (primeiro grupo a ser instalado na central Sul)

19 de Maio de 1975- primeiro ensaio para a transmissão de energia de Songó à subestação de Apollo na África do Sul.

23 de Junho de 1975 Criação da HCB

3 de Julho de 1975 - primeira rotação para o ensaio do grupo gerador n.º 4 (segundo instalado)

1976

17 de Setembro de 1976 - primeira rotação para o ensaio do grupo gerador n.º 3 (terceiro instalado)

1977

25 de Janeiro de 1977 - primeira rotação para o ensaio do grupo gerador n.º 2 (quarto instalado)

26 de Março de 1977 - início da exploração comercial do primeiro escalão da 1ª fase do empreendimento : transmissão de 960 Mw por 3 grupos geradores (5, 4, 3) e quatro conversores (1, 2, 3, 4)

² No planalto de Songó, em Cahora Bassa a cerca de 900 metros de altitude, fica situada a subestação que recebe a energia produzida na central Sul a cerca de 6 Km da barragem. É onde se inicia o transporte de energia até aos centros de consumo. Como o transporte de energia para a África do sul. O transporte de energia da Subestação do Songó (Cahora Bassa) até a Subestação de Apollo (África do Sul), é feita em corrente contínua. Na África do Sul a subestação de Apollo, comporta equipamento destinado a conversão (rectificação) da corrente alternada em corrente contínua.

Anexo 2

Trabalhos de Mining

Os trabalhos de *mining* compreendem as escavações em céu aberto e da abertura da central hidroeléctrica da margem sul do rio. A seguir se descrevem as principais frentes de *mining*.

A central Sul

A implantação da central sul foi feita numa caverna escavada na rocha com 220m de comprimento, 29 de largura e 57 de altura, na margem sul do rio.

Situada na cota mínima de 172.5m e máxima de 226.5m, a central alberga os 5 Grupos geradores e o resto do equipamento auxiliar. Para a sua construção houve que se retirar 250 m³ de rocha

Paralelamente a abertura da central foi construído uma galeria de 11m de largura, 13m de altura, 168 de comprimento. Esta galeria reúne os transformadores principais e auxiliares, tendo obrigado o desmonte de 30000 m³ de rocha. Um poço de 6m de diâmetro e 110 de altura, transporta os cabos de alta tensão dos transformadores para a plataforma de transição e está provido de um elevador. A plataforma de transição, zona por onde passa os cabos de alta tensão, é uma superestrutura em betão armado que se desenvolve a céu aberto paralelamente as tomadas de água e para a sua construção houve que se retirar 60 m³ de rocha.

O acesso a central faz-se por um túnel escavado na rocha de 1600m de comprimento com uma secção de 12x10m e uma inclinação de 10%. Os chaminés de equilíbrio, sul e norte, são enormes cavernas escavadas na rocha cuja função é regularizar o funcionamento hidráulico do sistema, tem as seguintes características

- Sul : para os grupos 5 e 4 tem 21m de largura, 71m de comprimento e 72 de altura
- Norte : Grupos 3,2,1 tem 21m de largura 76m de comprimento. Desenvolvem-se entre as cotas 170 e 242 e corresponde a cerca 150.000 m³ de escavação de rocha. Uma galeria de arejamento liga-as entre si e a atmosfera.

De cada chaminé de equilíbrio sai uma galeria de fuga com uma secção de 15m de largura e 18 de comprimento, revestidos de betão nos troços de concordância e em toda abóbada. A galeria de fuga norte tem 242 m³ de comprimento e a sul de 342m tendo envolvido o desmonte de 150 m³ de rocha, este chaminé lança a água turbinada de novo ao rio à cota 195 (soleira)

Galerias de desvio provisório do caudal do rio

Para o desvio do curso do rio foram construídas duas galerias, uma na margem esquerda do rio e outra na margem direita, cada com secção de 220 m³ e extensão de 440m na margem esquerda e 540 para a margem sul.

Nota : Nos sectores de *Mining* (escavações no túneis , galerias, secções de Fuga, chaminés de equilíbrio, britagem), Betão e Oficinas mecânicas muitos trabalhadores perderam a vida ou contraíram graves problemas de saúde. Um relatório de comunicação de acidentes de trabalho com a referência SRF/711/72 do Eng.º Bráz de Oliveira ao administrador da Circunscrição de Cahora Bassa indicava que de 2 de Setembro de 1970 a 17 de Março de 1972 ocorreram 97 acidentes do tipo : Queda de material; queda

de indivíduo; queda de equipamentos; sinistro e problemas respiratórios (devido a exposição por longo tempo a poeiras) e surdez, (exposição por longo tempo à ruídos contínuos).

Anexo3

Empresas que compunham a ZAMCO

Zambeze Consórcio Hidroeléctrico Limitada (ZAMCO).

A ZAMCO- Empresa que ganhou o concurso para a construção da barragem de Cahora Bassa. A ZAMCO integrava empresas alemãs, sul africanas, francesas, italianas e suecas e era composta por dois grandes grupos de empresas, as de construção civil e as de Equipamento. Faziam parte das Empresas de Construção Civil a CCI-Internationales (Compagnie Construction Internationales) em sua representação e em representação da Société des Grands Travaux de Marseille, Société Générale d'Entreprises, Société Français d'Entreprises de Dragagens et de Travaux Publics e da Compagnie Industrielle de Travaux Enterprises Campenon-Bernard. Entreprise Fougerolle Limousin; Hochtief Aktiengesellschaft; LTA. Limited e a Shaft Sinker (pty) Ltd.

Faziam parte das empresas de Equipamento a Allgemine Elektricitatsgesellschaft, AEG-Telefunken, Brown, Boveri & Cie AG; Compagnie Générale d'Enterprises Electriques (C.G.E.E.-Cogelex); J.M. voith GmbH; LTA Ltd; PowerLines Ltd, SIEMENS Aktiengesellschaft; Sorefame.SARL; Sociedades Reunidas de Fabricações Metálicas; Società Anonima Elettrificazione S.p.A.; Société Générale des Constructions Eletriques et Mecaniques Alsthom e a V.P.C.limited.

Anexo 4a

1. Exploradores Portugueses¹

Hermenegildo Carlos de Brito Capelo. Em 1877 foi autorizado pelo governo português pela Carta de 12 de Maio a promover e subsidiar uma expedição científica destinada a explorar os territórios entre Angola e Moçambique e estudar as relações entre as bacias hidrográficas do Zaire e do Zambeze, trabalhou no seu comando com **Serpa Pinto** e **Robert Ivens**. Ao atravessar a África pelo rio, em 1880 perdeu 56 dos 124 homens que trazia a bordo do seu navio.

Gago Coutinho. Investigador e aventureiro que cortou a África pelo Zambeze em 1918/1920. Relatou as potencialidades hidroeléctricas do rio Zambeze em Cahora Bassa.

Alberto Manzanares (Professor). Conduziu uma equipa de investigação hidrológica em 1956 na bacia do Zambeze, com particular enfoque na garganta de Cahora Bassa, sob o financiamento do Ministério do Ultramar da República Portuguesa. Manzanares, reportou as possibilidades de desenvolvimento que o vale rio Zambeze oferecia e também mostrou a importância das cataratas de Cahora Bassa para a construção de uma barragem hidroeléctrica.²

¹ Notícias da Beira. 18/9/1971, p.2

² ISAACMAN, Allen; SNEDDON, Chris. Toward a social and environmental history of the building of Cahora Bassa. In: Journal of Southern Africa, Vol. 29, n.º 4(2000), p.602

Anexo4b: Transcrição do artigo 33º alínea a) do Contrato para a Execução do Empreendimento Cahora Bassa em Moçambique¹ e dos artigos 19º alíneas d),e),f), e o) e 22º “Único” do Anexo6² do mesmo Contrato

Artigo 33º a)

Obrigações Relativas ao Pessoal

1. São da exclusiva responsabilidade do adjudicatário todas as obrigações relativas ao pessoal empregado na empreitada, nomeadamente “
- a) Garantir alojamento higiénico e salubre de acordo com as disposições legais.

Artigo 19º

Alojamento para o Pessoal- Secção I: Dormitórios e habitação para o pessoal

1. Os dormitórios colectivos para o pessoal que poderão ser desmontáveis, deverão satisfazer as seguintes condições mínimas :
- d) a cubagem por ocupante não será inferior a 5.50m³
- e) o pé direito mínimo de 3m
- f) as paredes exteriores serão impermeáveis e garantirão um grau de isolamento térmico conveniente
- o) disporão de cacifes ou armários individuais, à prova de roedores, convenientemente localizados, onde o pessoal possa guardar os factos de trabalho separadamente de outras roupas.

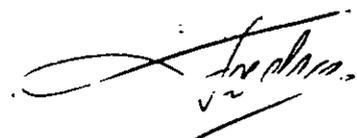
Artigo 22º

Escavações subterrâneas – Ventilação : Luta contra as Poeias

Em todo o trabalho subterrâneo deverá ser garantido uma ventilação suficiente para abastecer com ar puro a frente de trabalho, extrair os gases e fumos provenientes das tomadas de fogo ou de outra origem de modo a reduzir o teor das poeiras nocivas, pelo menos até aos limites máximos admissíveis.

¹ MINISTÉRIO DO ULTRAMAR. Conselho Superior do Fomento Ultramarino. Contrato para a execução das obras do Empreendimento de Cahora Bassa em Moçambique. Lisboa : Imprensa Nacional de Lisboa, 1969

² Anexo 6 do contrato refere-se a “ Normas de Segurança do Pessoal e Higiene no Trabalho ”



RELATÓRIO DA SITUAÇÃO PRESENTE DA OBRA (Segurança)

Exm^o. Sr. Engenheiro responsável pela
Divisão de Segurança.

Como me foi superiormente determinado, a noite passada fiz a minha visita à Obra, das 11H00 às 02H00, pelas frentes de trabalho que entendi mais necessário, sobre a situação dos transportes e outras. Devo no entanto esclarecer que esta visita mais que as anteriores, considere-a extremamente proveitosa, dado todo um conjunto de situações em evolução entre as relações de brancos com pretos.. Desta visita tirei as seguintes conclusões que passarei a expor, cumprindo-me e recomendando desde já o alertamento de quem de direito para as providências que julgarem por convenientes tomar:

1º- TRANSPORTES

Apenas na cota 225 verifiquei haver necessidade de controlar a entrada dos passageiros por haver mais aglomeração, pois nas outras frentes raramente ultrapassa a lotação de um carro.

Foi por esse facto que permaneci no referido local de princípio a fim e devo esclarecer que me foi agradável verificar a ordem como se processou o embarque e ainda a boa receptividade pela massa africana sobre o labirinto das passadeiras, notando-se a boa disposição que apresentavam com a minha presença que depois me deu a ideia dela ter vindo a desanuviar certa tensão ~~de~~ que trazem e que mais adiante esclarecerei.

DEFICIÊNCIAS NOTADAS AINDA NESTE SECTOR

1º- Verifica-se ^{a falta de} aquela nora uma força militar, comandada por um europeu, pois essa força que lá existe é apenas de dia que é quando se precisa menos.

Handwritten signature

2º- Continua a verificar-se a falta de carros. É certo que apenas uns 12 trabalhadores teriam que esperar ali mais uma hora se não fosse meter alguns mais que a lotação e os restantes virem no meu transporte. Houve no entanto mais uns 5 que estavam em paragens do percurso que não puderam vir e tiveram que ficar mais uma hora à espera de novo transporte às 02H00. Na verdade este facto se fosse de dia passaria por despercebido por haver muitos transportes particulares e darem boleias, o que não acontece aquela hora.

RELAÇÕES ENTRE BRANCOS E NEGROS

Foi precisamente neste sector que a minha visita se tornou mais útil por ficar a conhecer uma situação inquietante que reina entre as duas raças que durante o dia era difícil determinar, embora já ontem no muro da Barragem me tivessem contado dum cena de pancadaria que se havia passado na noite anterior no Bloco 0-1, entre africanos e europeus que haviam até recebido tratamento no Hospital e os europeus chegaram a abandonar o serviço; Este facto, ter-se-ia passado pelas 19H30, ~~Essa cena~~ deu azo a que ontem não se falasse de outra coisa e pelo falar de ~~estes~~ europeus verificava-se nítida provocação aos africanos. Como esses factos correm de frente para frente e talvez sob essa influência gera-se um sentimento de medo e desconfiança que ao mais pequeno contacto explodem e por isso na noite seguinte, ou seja ontem, mais ou menos há mesma hora mas noutra frente (Canais de Fuga), houve cena idêntica, da qual ficou um europeu que se meteu no barulho, ~~bravo~~ com a cara inchada, quando a questão era entre um capataz e um trabalhador africano. Após esta cena ~~terminaram~~ foram chamar o furriel do posto dos blondins que depois prendeu o africano e levou-o à Polícia. Esta manhã dirigi-me à Polícia para me inteirar do sucedido e quando ali deparei com o capataz que teve a origem com o negro, fiz logo o meu juízo de culpabilidade por o conhecer já de uma caso anterior e que até com europeus ele dá mau ambiente.

Sem pretender influenciar ninguém, conviria alertar o Comando da Polícia para averiguar desapassionadamente este caso e com certa urgência, fazendo-se justiça disciplinarmente, independente de qualquer procedimento criminal que queiram tomar. Para já, houve uma arbitrariedade do furriel em prender apenas o africano quando se tratou de uma agressão mútua, embora eu reconheça que se deve a desconhecimento ou à ideia muito antiga que o africano deve ser sempre preso.



TENSÃO INQUIETANTE DE TODO O OPERÁRIO

Pelas razões atrás apontadas gerou-se na Obra, mais de noite, um clima de desconfiança entre raças, clima que causa certo desassossego interior mas que é perceptível a qualquer pessoa que tenha um contacto noturno com o pessoal.

Tendo indagado as razões para tal "stato quo" verifiquei que uma das principais, é o sentirem-se em completo desamparo quer por parte dos chefes do Empreiteiro, chefes da Fiscalização e também de qualquer força armada, não tendo ninguém a quem apresentar as suas razões nem tão pouco pedir qualquer auxílio em caso de emergência. E nem sequer têm qualquer comunicação telefónica urgente com qualquer destas entidades. Este facto não há dúvida que contribui em grande parte para tal tensão.

SUGESTÕES PRECONIZADAS PARA A SITUAÇÃO

Dada a situação exposta, afigura-se-me que a instalação na cota 225 de um posto militar muito viria a tranquilizar a classe operária e além disso assegurava mais efiscazmente o problema dos trasportes a que atrás se fez referênciã. Por outro lado, a falta de pessoal qualificado por parte da Zamco não existe um só sequer a quem possam apresentar qualquer problema, quer técnico, administrativo ou disciplinar, pois que evitaria muitos dos casos que já se deram e se virão a dar se medidas não forem tomadas para o efeito.

É um facto incontestado que durante o dia são tantos os chefes quer da Zamco quer da Fiscalização que os operários, o que não acontece de noite que o operário mais classificado é o capataz por parte da Zamco e fiscal pela Fiscalização, a cujo pessoal fica entregue a gigantesca Obra. Desta forma apetecia-me perguntar: Sendo o pessoal dividido em partes iguais quer de dia quer de noite e as frentes de trabalho serem as mesmas, será que os problemas técnicos só surjam de dia e não só os técnicos como os disciplinares e até administrativos e de noite com os capatazes e fiscais ande tudo em rodas?

SEGURANÇA DO EMPREITEIRO

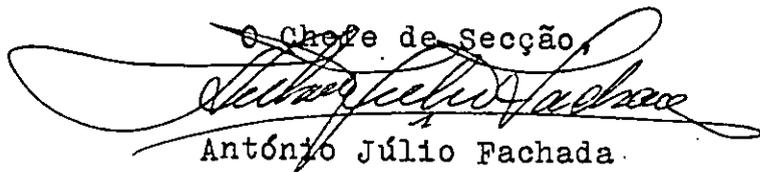
Presumindo que a divisão do pessoal técnico de dia e de noite não possa vir a ter solução, pelo menos devia obri-

gar-se a Seguranca do Empreiteiro, dar assistencia mais ~~em~~ de noite que de dia e para isso devia recrutar um agente qualificado, pois doutro modo não interessa, para mentalizar e dar um certo apoio moral ao operariado tanto europeu como africano, utilizando-se assim como medianeiro e protector, pois que entendo que isto é Seguranca no Trabalho.

É o que se me oferece dizer sobre o assunto e mais uma vez queria alertar superiormente para que este assunto não fosse descurado.

Songo, 18 de Julho de 1974

O Chefe de Secção,



António Júlio Fachada.

SUBDELEGADO DO INSTITUTO DO TRABALHO, PREVIDÊNCIA E ACÇÃO SOCIAL DO CHIBUTO

- CHIBUTO -

76 B 2/2

CONFIDENCIAL

1. Em 16 do corrente foram visados por V. Ex^a. 21 contratos de trabalho firmados entre o recrutador Carlos Leitão Campeão dos Santos e os trabalhadores JAIME CHITSO, VALENTE SAMBO, SALVADOR GOENHA, JOÃO MACUACUA, MUTACATE SITO, JOÃO MAZANGA, ALBERTO MAVUIA, FRANCISCO MAXAIEIE, ERNETO MANJATE, JOSSIAS YALANE, JACINTO NHANTUMBO, CHANGA CUNA, ARMANDO MUCAVELE, PEDRO QUIBE, TOMÁS LOURENÇO SITO, LUIS MATSULE, ALBERTO BILA, AMERCE CHILENGUE, LUCAS COSTA, GABRIEL CHON e VASCO MANHIQUE, trabalhadores estes destinados à "Ermoque".

2. Chegados ao local os contratados negaram-se a trabalhar, sendo mandados apresentar nesta Subdelegação.

3. Ouvidos em declarações alegam:

a) Não terem sido esclarecidos do local de trabalho (estrada Tete-Songo);

b) Terem sido "enganados" porquanto lhe foi dito que vinham trabalhar para Cabora Bassa, que aliaram ao empreendimento da Barragem;

c) Aceitando livremente o contrato estavam persuadidos, com base nas informações dadas por trabalhadores do Chibuto regressados às terras após o contrato, que viriam trabalhar para a ZAMCO, onde o trabalhador percebe salários nunca inferiores a 900000, com possibilidades de fazer horas/extras

d) Não poderem aceitar um salário de 500000/mês quando todos eles estão habituados a perceber salários mais elevados.

4. Em face da atitude dos trabalhadores promoveu esta Subdelegação uma reunião com a presença dos contratados, recrutador Campeão dos Santos e representante da entidade patronal, acabando tais trabalhadores por regressar ao trabalho.

5. As observações feitas pelos trabalhadores são de considerar na medida em que o Concelho do Chibuto tem fornecido mão-de-obra para a ZAMCO, entidade esta que pratica salários muito superiores aos mínimos legais e dando regalias aos seus trabalhadores que a Ermoque - até pela natureza dos trabalhos ao longo da estrada - não pode garantir.

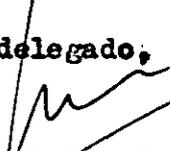
6. Daí que se receia mesmo que venham a surgir problemas idênticos com o pessoal destinado àquela Empresa recrutado ou a recrutar nessa área administrativa.

7. Pelo exposto, solicito a V. Ex^a. se digno esclarecer convenientemente os trabalhadores de que embora a Ermoque seja um subempreiteiro da ZAMCO, as condições de trabalho, salários e regalias dadas pelo Consórcio ZAMCO são melhores devido à natureza das obras do estaleiro, que possui instalações, refeitórios, etc. ao contrário daquela, ou de outra Empresa desta área.-

A bem da Nação

Cabora Bassa, 30 de Setembro de 1971.-

O Subdelegado,


António Vieira Lopes
Adm. de Conc.-



MINISTÉRIO DO ULTRAMAR
GABINETE DO PLANO DO ZAMBEZE
SERVIÇOS REGIONAIS DE FISCALIZAÇÃO DA OBRA DE CABORA BASSA
TELEO. FISCALIZAÇÃO - TELEFONE BONGO. 4

5109/9.132/31

27/12/71 Rub. Fy

Verificação	<input checked="" type="checkbox"/>	INCA
Contabilidade	<input type="checkbox"/>	MP
Informação	<input type="checkbox"/>	CA
Execução	<input checked="" type="checkbox"/>	SI
Relatório	<input type="checkbox"/>	SFS
Trabalho com	<input type="checkbox"/>	SEC
Assessoria	<input type="checkbox"/>	SE
Arquivo	<input type="checkbox"/>	SF
Fotocópia	<input type="checkbox"/>	SAD
	<input type="checkbox"/>	SIA
	<input type="checkbox"/>	SREP
	<input type="checkbox"/>	SRF

L. S. Costa
 EXMO. SENHOR
 DIRECTOR GERAL DO GABINETE
 DO PLANO DO ZAMBEZE
 MINISTERIO DO ULTRAMAR 8º. PISO
 AV. ILHA DA MADEIRA
 LISBOA - 3
 27.12.71

SUA REFERENCIA SUA COMUNICAÇÃO DE NOSSA REFERENCIA BONGO

SRF/2 543/71

ASSUNTO:

- 1 - Junto temos a honra de remeter a V. Exª. o expediente relativo ao pedido de aumento dos salários do pessoal qualificado da Zamco, solicitando que seja definida uma orientação.
- Fotocópia da carta CB/7054/71/PC/mcp e das tabelas propostas.

MÊS: NOVEMBRO DE 1971

MÃO DE OBRA QUALIFICADA

LETRA	CATEGORIAS	SALÁRIO MÉDIO	SALÁRIO MÉDIO DE CADA AGRUPAMENTO	OBS.
A	Carpinteiro Moldador de ferro Pedreiro Moldador de ferro ajud	34.10 34.25 29.75 20.09	24\$55	
B	Carregador de fogo Marteleiro	33.64 35.18	34\$41	
C	Mineiro	38.53	38\$53	
D	Apontador	34.82	34\$82	
E	Motoristas	36.05	36\$05	
F	Bate Chapas Canaliza dor Electricista Lubrificador Mecânico Montador Soldador Serralheiro Torneiro Mecânico ajud. Bate Chapas Ajud.	31.89 40.02 36.00 40.59 42.34 37.64 39.93 42.29 17.15 -	36\$43	
G	Gruistas Manobrador Operador	39.65 30.85 41.07	37\$19	
H	Chefe de equipa " " electricistas Fiscal de estradas Supervisor Túnel Capataz	47.21 42.00 38.42 49.46 47.60	44\$94	

VS/AM

Com os melhores cumprimentos

Songo, 20 de Dezembro de 1971

A BEM DA NAÇÃO
NA AUSENCIA DO DIRECTOR
O ADJ. DO D.G.C.G.



Braz Roquette
Eng^o. Geóg.

CIE. DE CONST. INTERNATIONALES

ESCRIT.: Av. da Liberdade, 244, 6.º

LISBOA-2

BARRAGEM DE CABORA-BASSA
EM MOÇAMBIQUEESTATUTO DOS CAPATAZES E OPERARIOS TITULARES DE UM CONTRATO
DE 24 OU 36 MESESQUE SE DESLOCAM DE PORTUGAL CONTINENTAL PARA MOÇAM-
BIQUE A FIM DE PARTICIPAREM NAS OBRAS DE CABORA-BASSA

CAPATAZES E OPERARIOS CASADOS QUE SE FAZEM ACOMPANHAR DA SUA FAMILIA

ARTIGO 1.º — DURAÇÃO DO CONTRATO

1.1. — O Contrato de Trabalho com o Trabalhador recrutado em Portugal Continental que se desloca para Moçambique, a fim de prestar serviço nas obras de CABORA-BASSA, é estabelecido por um prazo de 24 ou 36 meses, desde que se trate de um Trabalhador, em relação ao qual esteja previsto que a família o venha a acompanhar durante a estadia em Moçambique. O contrato poderá ser renovado até 30 dias antes do seu termo, se as duas partes manifestarem a sua vontade nesse sentido, por meio de documento escrito por ambas assinado.

1.2. — O Contrato poderá entretanto ser rescindido ou denunciado antes de atingido o seu termo, conforme o estabelecido no Artigo 10.º deste mesmo Estatuto.

A duração do Contrato poderá, eventualmente, ser modificada pela Empresa, por um período de três meses, em função das necessidades do serviço e desde que o Trabalhador seja avisado com 30 dias de antecedência.

No caso do Contrato ser diminuído de 3 meses, contar-se-á todo o tempo previsto para a sua duração, sendo assim garantidos os benefícios decorrentes da antiguidade estabelecidos na Lei, nomeadamente, no que respeita a férias.

ARTIGO 2.º — DEVERES DO TRABALHADOR

2.1. — Sem prejuízo do estabelecido na legislação aplicável, o Trabalhador compromete-se a:

- Conservar à Empresa toda a sua actividade profissional, objecto do Contrato de Trabalho;
- Cumprir as disposições deste Estatuto, bem como as que vierem a ser estabelecidas em Regulamentos Internos pelo Director do Estaleiro, designadamente, em matéria de Segurança no Trabalho;
- Respeitar a legislação vigente na Província de Moçambique e os usos e costumes locais, não se imiscuindo, directa ou indirectamente, nos assuntos políticos ou religiosos da Província;
- Residir no local fixado pela Empresa e cumprir com as regras que vierem a ser estabelecidas no Regulamento do Bairro Residencial;
- Trabalhar em boa harmonia com os seus colegas de trabalho e conduzir-se dignamente em todas as circunstâncias;
- Não prestar serviços a terceiros, nem durante nem fora dos hours de trabalho, sem uma autorização expressa e escrita dada pela Empresa, sendo-lhe, em especial, proibido o exercício de actividades comerciais, bem como a aquisição de qualquer remuneração ou gratificação da parte de estranhos;
- Não abandonar o seu posto de trabalho, seja por que motivo for, sem prévia autorização dos seus superiores, bem como cumprir o horário de trabalho com pontualidade e assiduidade.

2.2. — O não cumprimento dos deveres acima enumerados ou de outros previstos na Lei, constitui infracção disciplinar, quo-

consoante a gravidade da falta poderá dar lugar a aplicação de sanções disciplinares, desde a simples admoestação verbal ou escrita até ao despedimento.

ARTIGO 3.º — PERIODO DE EXPERIENCIA

Durante os três primeiros meses a contar do dia do início do Contrato o Trabalhador será submetido a um regime de experiência, durante o qual o Contrato poderá ser reciprocamente denunciado, sem qualquer indemnização, devendo observar-se um aviso prévio de 15 dias a contar da data da notificação feita por qualquer das partes.

Este período de experiência poderá ser prorrogado por mais 3 meses, passando assim a ter a duração total de 6 meses, observando-se, neste caso, um aviso prévio de 30 dias igualmente contados a partir da data da notificação feita por qualquer das partes.

ARTIGO 4.º — REMUNERAÇÃO

4.1. — A Empresa concederá ao Trabalhador a facultade de vir a ser pago em Portugal Continental, até 50 % da sua remuneração total, desde que expressamente o requeira. Deverá indicar, no momento da assinatura do Contrato de Trabalho, a percentagem que escolheu, entre 0 % e 50 %.

4.2. — A Empresa poderá ser obrigada no decurso do contrato, a modificar a percentagem que o Trabalhador tenha escolhido, sem que para ele resulte prejuízo.

4.3. — A percentagem escolhida pelo Trabalhador conforme se refere em 4.1. ficará, no entanto, sujeita à autorização das Entidades estranhas à Empresa competentes nesta matéria.

ARTIGO 5.º — ABONOS DE FAMILIA

Aplicar-se-á o regime de Abonos de Família, em vigor na Província de Moçambique.

ARTIGO 6.º — EXAMES MEDICOS

6.1. — Antes de deixar Portugal Continental, o Trabalhador e a sua família serão submetidos a exame médico por um Organismo ou médico designado pela Empresa, fazendo as vacinações que lhe forem prescritas e submetendo-se a todos os exames médicos e dentários que lhe forem exigidos e que deverão, ser realizados, obrigatoriamente, antes da sua partida para Moçambique.

Quaisquer declarações falsas ou a falta de cumprimento das normas deste artigo, poderão provocar, dada a sua gravidade, a rescisão do contrato de Trabalho por parte da Empresa.

6.2. — O Trabalhador compromete-se ele próprio e em relação à sua família, a submeter-se a todos os exames médicos e vacinações que possam vir a ser exigidas durante a sua permanência em Moçambique.

72. — Serão de conta da Empresa as despesas com exames médicos efectuados antes da partida do Trabalhador e da sua família, bem como as respeitantes a vacinações. Porém, as despesas efectuadas com tratamentos médicos ou dentários prescritos no referido exame prévio, serão de conta do Trabalhador.

ARTIGO 7.º — DESPESAS DE VIAGEM

71. — As Despesas de viagem a partir do domicílio do Trabalhador até ao local de trabalho em Moçambique, serão de conta da Empresa.

72. — Após o período de experiência, mas apenas quando o avanço dos trabalhos de construção das habitações o permitir, o Trabalhador será autorizado a mandar vir a família, na data que mais lhe convier e depois de obtido o acordo da Empresa.

73. — A Empresa fixará tanto para o Trabalhador como para a sua família, a data, a Companhia de Aviação ou de Navegação, consoante se trate de viagem por via aérea ou marítima. Estão igualmente compreendidas nas despesas de viagem as despesas de expedição e transporte de bagagem até ao local fixado para habitação do Trabalhador conforme o estabelecido no Artigo 12.º deste Estatuto.

74. — As despesas de viagem de regresso, bem como as respeitantes ao transporte de bagagem (Artigo 12.º), serão de conta da Empresa, nas mesmas condições da viagem de ida, nos seguintes casos:

a) Não confirmação do Contrato pela Empresa durante o período de experiência;

b) Regresso definitivo a Portugal Continental no final do Contrato;

c) Regresso no decurso do Contrato por motivo de doença devidamente comprovada por um dos médicos da Empresa;

d) Cessação do Contrato por iniciativa da Empresa, por uma razão qualquer que não seja falta grave do Trabalhador.

75. — Pelo contrário, as despesas de viagem de ida e volta, assim como as despesas de transporte de bagagem, serão de conta do Trabalhador, proporcionalmente ao tempo que faltar até ao termo do Contrato:

a) Em caso de denúncia do Contrato pelo Trabalhador, durante o período de experiência;

b) No caso de denúncia do Contrato por iniciativa do Trabalhador após o período de experiência e durante toda a estadia em MOÇAMBIQUE, prevista no Contrato;

c) Em caso de despedimento com justa causa;

d) Se as importâncias a receber da Empresa forem insuficientes para cobrir as despesas de viagem a cargo do Trabalhador, a Empresa reserva-se o direito de tomar todas as medidas para recuperar o saldo em dívida.

76. — No caso da viagem a Portugal Continental não se realizar efectivamente no final do Contrato, a Empresa entregará ao Trabalhador a quantia líquida de 11 000\$000 ESCUDOS METROPOLITANOS, a título de compensação não só em relação a ele como a família, ficando a Empresa libada de qualquer responsabilidade no que se refere ao transporte de bagagem.

77. — a) Convém precisar que as disposições acima mencionadas se aplicam, às despesas respeitantes não só às deslocações do próprio Trabalhador, mas também às da sua família, incluindo filhos a seu cargo, desde que estes tenham sido autorizados a residir em Moçambique;

b) Para todos os efeitos, entende-se por família a mulher legítima e os filhos a cargo do Trabalhador com a idade máxima de 18 anos, à data da assinatura do Contrato, com exclusão de todos os outros parentes, qualquer que seja o respectivo grau de parentesco.

ARTIGO 8.º — HABITAÇÃO E ALOJAMENTO

A Empresa entregará ao Trabalhador uma habitação para ele e sua família, ficando estabelecido que o condado dos móveis propriamente ditos, um frigorífico, cama e os seus pertences (colchão, almofadas, lençóis), toalhas, talheres e todas as louças, copos,

etc., conforme lista anexa, que variará consoante o tipo de habitação atribuída ao Trabalhador.

8.2. — a) Será feito um inventário de todos os bens na data de entrega da habitação. O Trabalhador será responsável pela boa conservação de tudo o que lhe for confiado.

b) No caso de deterioração ou falta de um ou vários bens constantes no inventário, os arranjos ou substituições serão de conta do ocupante e os respectivos encargos serão liquidados na altura da partida para Portugal Continental, em gozo de férias ou no final do Contrato.

8.3. — O Trabalhador e a sua família deverão cumprir o regulamento do Bairro Residencial, publicado pela Direcção do Estaleiro e que indicará, designadamente, as condições do fornecimento de água e electricidade, etc. A Empresa manterá em funcionamento uma cantina, sendo as despesas com refeições, bebidas, etc., integralmente de conta do Trabalhador.

8.4. — Para o consumo de água e electricidade, será fixada uma franquia com base num consumo considerado normal, sendo o excesso debitado ao pessoal; este consumo normal, a fixar no local pela Empresa, terá um limite máximo razoável calculado em função das capacidades de fornecimento no Estaleiro.

ARTIGO 9.º — ACIDENTES DE TRABALHO E BENEFÍCIOS SOCIAIS

9.1. — Em matéria de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, os respectivos riscos serão cobertos por uma Apólice de Seguro efectuada com uma ou mais Companhias Portuguesas, observadas as disposições legais em vigor.

9.2. — a) O Trabalhador e a sua família terão direito a Assistência Médica que será organizada no local do Estaleiro, que compreenderá o fornecimento dos medicamentos prescritos pelo médico ou médicos da Empresa. O Trabalhador pagará, para este efeito, 20 % das despesas totais. O mesmo acontece nos tratamentos dentários indispensáveis com exclusão de próteses. O fornecimento de óculos está igualmente excluído. Por outro lado, os medicamentos preventivos contra o paludismo serão fornecidos gratuitamente pela Empresa;

b) Os tratamentos efectuados fora dos Serviços Médicos da Empresa não estão a cargo desta, a não ser nos casos daqueles serem previamente autorizados, por escrito, pelo médico ou médicos da Empresa. Nestas circunstâncias, o Trabalhador pagará igualmente 20 % dos tratamentos efectuados;

c) Nas ausências ao serviço por motivo de doença, devidamente comprovada pelos Serviços Médicos da Empresa, o Trabalhador terá direito a receber os subsídios estabelecidos na Lei.

9.3. — Quanto a subsídios ou pensões por morte e reforma por velhice ou invalidez, poderão ser assegurados os direitos que sobre a matéria estão estabelecidos no Regime da Previdência do Portugal Continental, se, voluntariamente, o Trabalhador tiver decidido continuar a contribuir para a Previdência, em regime de inscrição facultativa — Seguro Continuado.

9.4. — Em todos os casos de doença, a Empresa poderá rescindir o Contrato sem haver lugar a qualquer indemnização, fazendo regressar o Trabalhador a Portugal Continental, se a interrupção na prestação de trabalho for superior a 90 dias.

9.5. — RISCOS NÃO COBERTOS — DESPESAS REEMBOLSAVEIS

a) A Empresa não assume quaisquer responsabilidades em relação às lesões resultantes de acidentes de trabalho, de doenças profissionais ou de outra natureza, de insuficiências congénitas, etc., existentes antes da assinatura do Contrato de Trabalho;

b) Os riscos que habitualmente não são abrangidos pelas Apólices das Companhias Seguradoras, tais como, os resultantes da Guerra, Revoluções, Tremores de Terra, Erupções Vulcânicas, Suicídios, etc., não serão cobertos pela Empresa, do mesmo modo que as curas termais, os aparelhos de prótese e ortopedia, sem prejuízo do estabelecido na legislação aplicável quanto a Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais;

c) Finalmente, em todos os casos em que a Empresa gratuitamente assume o encargo das despesas médicas e afins, bem como nos casos em que a Empresa paga todas ou parte das despesas do Trabalhador neste domínio, os reembolsos ou indemnizações recebidas pelo Empregado, ao abrigo de qualquer Regime de Previdência que a ele se aplique ou venha a aplicar, serão

prestadas à Empresa, como compensação das despesas que ela tenha suportado.

ARTIGO 10.º — CESSAÇÃO DO CONTRATO

Sem prejuízo do disposto no Artigo 2.º e 3.º do presente Estatuto, o Contrato com o Trabalhador fixado em Moçambique e recrutado em Portugal Continental para a execução das obras de CAÍORA-BASSA, terá a duração de 24 ou 36 meses.

O Contrato poderá entretanto ser denunciado, antes do seu termo, por qualquer das duas partes, por meio de documento escrito, desde que seja observado um prazo de aviso prévio de um mês, sem prejuízo do estabelecido nos números seguintes:

10.1 — Em caso de denúncia por iniciativa da Empresa, por quaisquer motivos que não sejam os previstos no Artigo 2.º e 10.º deste Estatuto, a Empresa pagará ao Trabalhador uma indemnização de despedimento, correspondente aos salários e indemnizações que o Trabalhador receberia até final do Contrato.

Todavia, no caso de cessação parcial ou total dos trabalhos, por razões técnicas ou independentes da vontade da Empresa, esta terá o direito de rescindir o Contrato de Trabalho, pagando ao Trabalhador uma indemnização correspondente a três meses de salário, estando incluídos nesses três meses o prazo de aviso prévio.

10.2 — No caso do Trabalhador vir a interromper a prestação de serviços por motivo de doença, poderá ser dispensado de aviso prévio, havendo informação favorável de um médico da Empresa; neste caso beneficiará dos mesmos direitos que estão estabelecidos para o caso de rescisão por parte da Empresa, exclusivamente quanto às despesas de viagem, não sendo paga ao interessado qualquer indemnização pela cessação do Contrato.

10.3 — O Contrato poderá ser rescindido sem aviso prévio nem indemnização e o direito ao prémio de fim de Contrato poderá ser suprimido por falta grave cometida pelo Trabalhador, designadamente nos casos a seguir indicados:

a) O facto do Trabalhador tomar atitudes que causem prejuízos graves à Empresa, designadamente por má conduta, alcoolismo ou uso de narcóticos;

b) Insubordinação, não execução consciente das ordens recebidas e ofensas graves em relação aos seus colegas de trabalho, a qualquer representante da Empresa ou da Fiscalização;

c) Rixas, roubos, fraudes e sabotagens, ou quaisquer delitos que possam dar lugar a prisão e que, pela sua natureza, sejam incompatíveis com a manutenção do Contrato de Trabalho;

d) O cometer actos que possam ameaçar a segurança dos trabalhos, a segurança de bens e pessoas no Estaleiro, mesmo que provisoriamente; causar danos nas obras, instalações, equipamento, materiais, bens públicos ou privados;

e) Roubo, furto ou utilização fraudulenta de documentos, desenhos, utensílios, etc., pertencentes ao Cliente ou à Empresa;

f) Concorrência desleal, pela prestação de serviços a Empresas concorrentes ou ao Cliente, ou pela divulgação de documentos, desenhos, etc., pertencentes à Empresa;

g) A provocação de incapacidade por ferimentos praticados voluntariamente, e por doenças venéreas ou outras, resultantes do não cumprimento dos Regulamentos Sanitários, gerais ou particulares;

h) Uso excessivo de bebidas alcoólicas, quando tenha havido já três repreensões escritas por parte da Empresa;

i) Abandono injustificado do posto de trabalho e a repetição de faltas injustificadas ou atrasos na chegada ao serviço, em dias seguintes ou interpolados, que tenham já dado lugar à aplicação de pelo menos duas sanções disciplinares;

j) Preguiça ou negligência evidentes e devidamente comprovadas, em todos os casos de rendimento nitidamente inferior ao dos outros Trabalhadores da mesma categoria profissional;

k) Infracção do disposto nos Regulamentos Internos da Empresa.

10.4 — O Contrato poderá igualmente ser rescindido automaticamente, nas condições expressas no Artigo 10.3., quando a Fiscalização das obras ordene o despedimento de um Trabalhador ou a sua saída para fora das obras do Estaleiro.

10.5 — Em qualquer caso, a carta de rescisão ou denúncia será remetida ao Trabalhador, para o último domicílio conhecido

pela Empresa. O aviso-prévio ou, no caso de falta grave, o despedimento, terá efeito a partir da data do seu envio ou, em caso de ausência do Trabalhador, a partir da data do registo da carta, efectuado nos Correios.

10.6 — Se a entrega da carta for feita por mão própria, a parte que a recebeu deverá passar um recibo, devidamente datado e assinado. No caso de recusa de recepção, esta deverá ser certificada por quem deva fazer a entrega e na presença de duas testemunhas. O mesmo processo será adoptado se o Trabalhador pede a sua demissão.

10.7 — Em todos os casos de rescisão ou denúncia do Contrato, o Trabalhador deverá desocupar a habitação onde reside no Estaleiro, no fim do aviso prévio normal, ou, o mais tardar oito dias após o despedimento por falta grave, conforme o estabelecido nos Artigos 10.3 a 10.6 do Estatuto.

10.8 — Constituem justa causa para rescisão do Contrato por parte do Trabalhador, além do estipulado na Lei, quaisquer factos que representem a falta de cumprimento das obrigações da Empresa, previstas na Lei e no presente Estatuto, designadamente:

a) A falta de pagamento das remunerações estabelecidas no Contrato;

b) A exigência da Empresa ou de qualquer dos representantes, no sentido de obrigar o Trabalhador a cometer acções consideradas ilegais;

c) As ofensas à honra, dignidade do Trabalhador, por parte da Empresa ou de qualquer dos seus representantes.

ARTIGO 11.º — FERIAS

11.1 — O Trabalhador terá direito aos períodos de férias estabelecidos na legislação do trabalho em vigor em Moçambique.

11.2 — Durante as suas férias, o Trabalhador receberá uma remuneração na base mensal indicada no Artigo III — § 4.º do Contrato de Trabalho.

11.3 — No caso de, com acordo da Empresa, o Trabalhador renovar o seu Contrato, terá direito a uma viagem de ida e volta, para ele e para a sua família, conforme o disposto nos Artigos 7.3., 7.6. e 7.7. deste Estatuto.

11.4 — No caso da rescisão antecipada do Contrato por quaisquer razões, o Trabalhador terá direito a uma indemnização por férias não gozadas, proporcionalmente ao tempo de serviço efectivo, calculada na base estabelecida no Artigo III — § 4.º do Contrato de Trabalho.

11.5 — A marcação das datas de férias será feita de acordo com as necessidades do serviço, procurando-se conciliar estas, tanto quanto possível, com os interesses do Trabalhador. Este deverá apresentar-se no Estaleiro, o mais tardar, 3 dias após o último dia de férias, ficando esses 3 dias incluídos no tempo correspondente à viagem de ida e volta e sendo pagos nos mesmos termos que os restantes dias de férias.

ARTIGO 12.º — ENPEDIAÇÃO E TRANSPORTE DE BAGAGENS

12.1 — Em complemento do Artigo 7.º do presente Estatuto, fica estipulado que cada Trabalhador e cada membro da sua família, tem o direito de transportar no avião, o número de quilogramas de bagagem autorizados pela respectiva Companhia de Aviação (normalmente 20 kg, por pessoa) ou pela respectiva Companhia de Navegação (normalmente 0.400 m³ a 0.700 m³ por pessoa), sendo às despesas correspondentes a excessos de bagagem de conta do Trabalhador. Este tem ainda o direito de expedir por conta da Empresa:

— 100 kg de bagagem complementar por via marítima. Os prémios de seguro por pessoa, na base individual de 100 kg/MÁXIMO, serão pagos pela Empresa em relação a um valor de SEIS MIL ESCUDOS METROPOLITANOS.

— No caso deste montante, que fica coberto pelo Seguro, ser inferior ao valor indicado em inventário de todos os bens a transportar, elaborado pelo Trabalhador em três exemplares e a remeter ao transitário juntamente com as baga-

... e respectivas chaves, poderá o Trabalhador se assim o desejar, efectuar um Seguro complementar, referente à fração excedente não coberta pelo Seguro feito pela Empresa.

122. — No entanto, o Trabalhador poderá expedir por via aérea, a encomenda que exceda o peso autorizado pela respectiva Companhia, até ao limite do custo total da expedição de bagagens complementares por via marítima, nos termos definidos no número anterior.

123. — Ainda em relação ao transporte de bagagens fica definido que:

— os pesos máximos mencionados são os máximos cujos encargos a Empresa suportará, não sendo acumuláveis com os das viagens anteriores ou posteriores;

— as despesas suportadas pela Empresa serão as respeitantes aos limites máximos acima fixados, resultantes da aplicação das tarifas pagas em relação aos pesos efectivamente expedidos;

— as despesas de embalagem, bem como quaisquer direitos de taxa aduaneira serão suportadas pelo Trabalhador, não tendo a Empresa qualquer responsabilidade neste domínio.

ARTIGO 13.º — LEGISLAÇÃO APLICÁVEL E TRIBUNAL COMPETENTE

13.1. — O Contrato de Trabalho a que se refere este Estatuto, rege-se pela Legislação de Trabalho em vigor na Província de Moçambique e pelo diploma legal referente ao Contrato entre o Estado e as Sociedades Adjudicatárias das Obras de CABORA-FASSA, que se aplicarão em relação a todos os casos omissos nos Artigos deste Estatuto ou do Contrato de Trabalho.

13.2. — Considerando-se o Trabalhador suficientemente informado sobre as condições de vida locais, designadamente no que respeita ao clima, a responsabilidade da Empresa não poderá ultrapassar o estabelecido na Lei de Moçambique, no diploma referido no número anterior e no presente Estatuto, tomadas em consideração as condições de vida e o clima no local de trabalho em Moçambique.

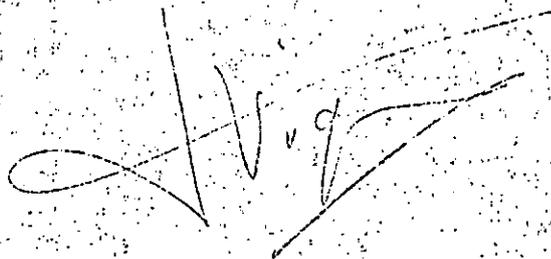
13.3. — Em caso de desacordo sobre a interpretação ou aplicação das cláusulas deste Estatuto e do Contrato de Trabalho que a ele se refere, serão competentes para julgarem o litígio, sem prejuízo do estabelecido na Lei, os Tribunais de Lisboa e da Beira em Moçambique.

LISBOA, 24 de Fevereiro de 1970.

O TRABALHADOR (1).

*Tomei conhecimento
e concordo
Alex da Silva da Silva*

PELA EMPRESA.



(1) Fazer proceder a assinatura das palavras manuscritas: «TOMEI CONHECIMENTO E CONCORDO».

— nome e apelido do cônjuge Catarina Maria Bettencourt de Santa Cruz
— com os seguintes filhos menores de 18 anos a seu cargo:

Nome:	Apelido:	Data de nascimento:
<u>Roberto José</u>	<u>de Santa Cruz</u>	<u>24 de Setembro de 1965</u>

é levado a efeito o Contrato constante dos seguintes Artigos: de outra parte,

ARTIGO I

A EMPRESA confia ao trabalhador Senhor Roberto José de Santa Cruz que aceita, a função de Fiscal do Estaleiro no Estaleiro da Barragem de CABORA-BASSA, em Moçambique, função para cujo desempenho afirma estar inteiramente preparado, sem necessidade de formação ou treino suplementar.

ARTIGO II

§ 1.º — O presente Contrato é estabelecido por um prazo de 24 ou 36 meses (riscar o que não interessa), a contar da data de partida para Moçambique, no caso de a viagem se efectuar por avião. Se a viagem for por via marítima, iniciar-se-á o Contrato no dia da chegada do Trabalhador à Cidade da BEIRA.

§ 2.º — A data e o itinerário da viagem serão fixados pela EMPRESA, devendo ser respeitados pelo Trabalhador.

§ 3.º — O Contrato é renovável de acordo com o estabelecido no Artigo 1.1 do Estatuto, referido no parágrafo seguinte.

§ 4.º — O Contrato poderá ser rescindido antes do seu termo, segundo o que se encontra fixado no Artigo 10.º do «ESTATUTO DOS CAPATAZES E OPERÁRIOS TITULARES DE UM CONTRATO DE 24 OU 36 MESES, QUE SE DESLOCAM DE PORTUGAL CONTINENTAL PARA MOÇAMBIQUE, A FIM DE PARTICIPAREM NAS OBRAS DE CABORA-BASSA», anexo ao presente Contrato e que se compõe de 13 Artigos.

ARTIGO III

Durante a vigência do Contrato, o Trabalhador ficará exclusivamente ao serviço da Empresa e, em contrapartida, receberá as remunerações, subsídios, gratificações e prémios, a que se referem os parágrafos seguintes.

§ 1.º — No decurso do período de experiência.

a) Um salário base correspondente ao montante líquido de (50\$40) hora.

ARTIGO V

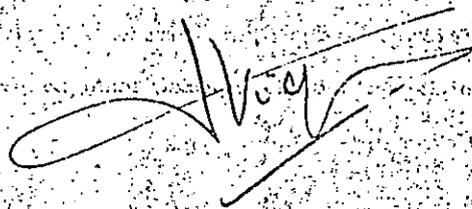
No que respeita às condições gerais de trabalho, alojamento, despesas de viagem e equipamento, despesas médicas, férias, cessação do Contrato, o Trabalhador declara ter tomado conhecimento do «ESTATUTO DOS CAPATAZES E OPERÁRIOS TITULARES DE UM CONTRATO DE 24 ou 36 MESES, QUE SE DESLOCAM DE PORTUGAL CONTINENTAL PARA MOÇAMBIQUE, A FIM DE PARTICIPAREM NAS OBRAS DE CABORA-BASSA», constituído por 13 Artigos, do qual se junta um exemplar ao presente Contrato, e mais declara aceitar todas as cláusulas e condições do referido Estatuto.

O presente Contrato, assinado em Lisboa, no dia 27 de maio de 1972 é lavrado em triplicado, todas as folhas são rubricadas pelos outorgantes, que assinam no final.

O Trabalhador (1),

Fizeti conhecimento e concordo
Felisimo Joaquim Jacó Carvalho

Pela Empresa,



(1) Fazer preceder a assinatura das palavras manuscritas «TOMEI CONHECIMENTO E CONCORDO».

N. B. — Rubricar todas as páginas deste Contrato de Trabalho.