

Universidade Eduardo Mondlane
Faculdade de Letras e Ciências Sociais
Departamento de Arqueologia e Antropologia
Licenciatura em Antropologia

**“Ouvir dizer e achar que tem direitos”: A discrepância de
informação sobre passagem a reserva entre alguns
funcionários do MINT**

A candidata: Gina da Dorca Rodrigues Cossa

Supervisor: Emídio Gune

Maputo, aos 03 de Setembro de 2021

**“Ouvir dizer e achar que tem direitos”: A discrepância de informação
sobre passagem a reserva entre alguns funcionários do MINT**

Trabalho de Culminação de Estudos, na modalidade de Projecto de Pesquisa, em
cumprimento parcial dos requisitos exigidos para obtenção do grau de Licenciatura em
Antropologia na Faculdade de Letras e Ciências Sociais da Universidade Eduardo
Mondlane

A candidata

Gina da Dorca Rodrigues Cossa

O Supervisor

Presidente

Oponente

Declaração

Declaro que este relatório de pesquisa é original. Que o mesmo é fruto da minha investigação estando indicadas ao longo do trabalho e nas referências as fontes de informação por mim utilizadas para a sua elaboração. Declaro ainda que o presente trabalho nunca foi apresentado anteriormente, na íntegra ou parcialmente para a obtenção de qualquer grau acadêmico.

Gina da Dorca Rodrigues Cossa

Maputo, Setembro de 2021

Dedicatória

Dedico este trabalho a minha mãe, Maria de Lurdes Narciso, e ao meu filho Háshley Hassane Haride, minha melhor e maior inspiração e meu porto seguro.

Agradecimentos

Ao meu supervisor, Emídio Gune, pela paciência e por ter incentivado a ir avante mesmo quando eu me sentisse desmoralizada. Pelas críticas e sugestões com vista a superar as minhas maiores dificuldades e medo de expressar minhas ideias, vai o meu reconhecimento e apreço.

Aos docentes do curso de licenciatura em Antropologia, no Departamento de Arqueologia e Antropologia, pelo apoio e ensinamentos durante a minha formação para a obtenção do nível esperado.

À minha grande mãe Maria de Lurdes Narciso, apesar de estar distante de mim, pela paciência inesgotável e apoio frequente. Aos meus tios que desde a infância, mostraram-me o caminho certo para a sobrevivência, especialmente a tia Genita Narciso por ter-me mostrado o caminho estudantil, tio Nito, tio Gildo e tio Jaime Narciso por me transmitir uma experiência que carrego comigo por onde ando, tia Assucena França, tia Quitéria Narciso e tia Nélia Francelina pelo apoio incondicional, vai o meu reconhecimento, admiração e apreço.

Aos participantes do trabalho, pela valiosa ajuda de informações facultadas no momento de recolha de dados úteis para o estudo e pelo tempo que despenderam.

Aos meus amigos da faculdade, especialmente o quarto grupos que tornaram-se família, João Chambisso, Ana Chichongue, Júlia Novela, Justino Damane. Meus colegas Bruno Chicate, Nildo Joaquim, Ana João, Piedade Mabunda, Esmeralda Sive que estimularam e proporcionaram-me condições para o desenrolar da pesquisa, vai o meu reconhecimento e apreço.

Ao meu amigo Arão Langa pelo apoio material e moral, agradeço do fundo do coração. Ao meu amigo especial Araujo Mondlane pelo apoio incondicional, aos meus amigos queridos, responsáveis por ciclos divertidos e descontraídos nessa longa caminhada, especialmente a Ângela Mate pelo incentivo.

Agradeço a todos pela força, incentivo, paciência e consideração.

Resumo

O presente trabalho analisa a lógica que orienta o processo de comunicação e de passagem à Reserva dos agentes da PRM afectos nos órgãos do Ministério do Interior. Da literatura analisada sobre comunicação nas organizações, identifiquei duas perspectivas. A primeira permite compreender que a comunicação na organização obedece a um critério de controlo estabelecido e a segunda permite compreender aspectos subjectivos das pessoas que trabalham na mesma instituição. Entretanto, a referida literatura analisa apenas a comunicação tal como prevista pela organização ou os aspectos subjectivos dos indivíduos, ficando por compreender a interacção entre os dois aspectos.

Diante das referidas limitações realizei uma pesquisa etnográfica em alguns sectores do Ministério do Interior. A partir dos dados compreendi que existem dois tipos de comunicação entre os funcionários. Um primeiro de conteúdo profissional no qual a circulação de informação obedece um conjunto de regras oficiais, tais como a fixação de informação nas vitrinas, por meio de circulares e internet, e um segundo no qual a informação circula mediante redes de amizade.

Relativamente a passagem a reserva, o facto de os participantes terem “ouvido dizer” uma informação incompleta sobre o processo que culmina com a autorização para a passagem a reserva, faz com que eles achem que “tem o direito” de passar a reforma por terem submetido a documentação para o efeito, não sabendo que esse facto por si é insuficiente para passar a reserva e apesar de ter sido afixada nas vitrinas do Ministério do Interior.

Diferentemente dos estudos analisados sobre comunicação nas organizações, o resultado desta pesquisa revela que parte dos funcionários recebe informação a partir de redes de amizade, com limitações que a comunicação oral pode acarretar.

Palavras-chave: Informação, organização e comunicação

Índice

Declaração	ii
Dedicatória.....	iii
Resumo	v
1. Introdução.....	1
3. Enquadramento teórico e conceptual.....	8
3.1. Enquadramento teórico	8
3.2. Conceitos	8
3.2.1. Comunicação	8
3.2.2. Informação	8
3.2.3. Organização.....	9
4. Procedimentos metodológicos.....	10
4.1. Selecção dos participantes da pesquisa.....	10
4.2. Processo de recolha e registo de dados	11
4.3. Processo de tratamento e análise de dados	11
4.4. Constrangimentos no campo.....	11
4.5. Perfil dos participantes.....	12
5. Ouvir dizer e achar que tem direitos para passagem a reserva.....	13
5.1. Do ingresso no Ministério do Interior a passagem a reserva.....	13
5.1.1. Ingresso no Ministério do Interior.....	13
5.1.2. Processo de circulação de Informação sobre a progressão e promoções	15
5.1.3. Procedimentos para passagem à reserva	16
5.2. Processos de circulação e aquisição de informação.....	17
6. Considerações finais	23
Referências	24

1. Introdução

Neste trabalho analiso a lógica que orienta o processo de comunicação organizacional e de passagem à Reserva dos agentes da PRM afectos nos órgãos que funcionam no Ministério do Interior. Sempre tive interesse em estudar assuntos ligados a comunicação.

O meu interesse em estudar a comunicação no Ministério do Interior, onde trabalho, surgiu pelo facto de em conversas com alguns funcionários do mesmo, entre Maio a Outubro de 2017, terem várias vezes mencionado que estão cansados de trabalhar, que já deviam ter passado à reserva, e querem que isso aconteça por alegadamente terem atingido o limite do tempo de serviço, e já preencherem requisitos para o efeito.

Ainda de acordo com os referidos funcionários, por já terem atingido e ultrapassado o tempo regulamentado para o serviço, a título de exemplo já estarem com mais de 40 anos de serviço, enquanto o regulamentado são 35 anos. Quando tive a oportunidade de elaborar o meu projecto para o trabalho de culminação de estudos, escolhi realizar a minha pesquisa sobre lógicas que orientam a comunicação e o processo de passagem à reserva no Ministério do interior.

Com base nos resultados desta pesquisa compreendi que existem dois tipos de comunicação entre os funcionários. Um primeiro de conteúdo profissional no qual a circulação de informação obedece um conjunto de regras oficiais, tais como a fixação de informação nas vitrinas, por meio de circulares e internet, e um segundo no qual a informação circula mediante redes de amizade.

O resultado desta pesquisa revela que parte dos funcionários recebe informação a partir de redes de amizade, com limitações que a comunicação oral pode acarretar.

A referida compreensão pode ainda fornecer elementos que possam contribuir para melhor gestão da informação.

O presente trabalho está organizado em seis partes. A primeira é a introdução em que apresento a problemática de pesquisa e a estrutura do trabalho, por sua vez na segunda

apresento a revisão da literatura. Nesta parte do trabalho mostro as principais linhas de reflexão sobre o assunto e as temáticas que aqui abordo.

Na terceira parte apresento o enquadramento teórico e conceptual e, na quarta parte descrevo os procedimentos metodológicos. Nesta parte apresento os métodos e as técnicas usadas na recolha de dados. No final desta secção descrevo contextos da pesquisa. Na quinta parte apresento e analiso os dados. Nesta secção descrevo as diferentes realidades relativas ao processo de passagem à reserva. Na sexta e última parte apresento as considerações finais do trabalho.

2. Revisão da literatura

Da literatura analisada, identifiquei duas perspectivas: a primeira perspectiva analisa a comunicação como aquela que está ligada à efectiva adaptação da organização com o seu ambiente, por meio do tempo, entendendo por estratégia a criação e prática dos meios adequados para atingir os resultados desejados, melhorando a capacidade total de planeamento e organização para que possa adaptar-se ou inovar com sucesso aos tempos (Ferrari, 2009; Marchiori, 2011; Oliveira e Paula, 2007; Tragtenberg, 1980), e a segunda analisa a comunicação tendo em conta aspectos subjectivos das pessoas na organização (Chanlat, 2007; Nassar, 2008; Martínez, 2007; Wolton, 2004).

Na primeira perspectiva, Oliveira e Paula (2007) considera que devemos compreender a comunicação estratégica a partir de dois aspectos, o primeiro diz respeito ao alinhamento da comunicação aos objectivos da organização e da sua contribuição para o alcance dos resultados organizacionais.

A explicação dos autores permite compreender que a comunicação estratégica é um meio para alcançar os resultados na organização, mas, não nos mostra os procedimentos para o alcance dos resultados.

Com um raciocínio similar a de Oliveira e Paula, Ferrari traz a ideia de uma comunicação organizacional e estratégica, com base na pesquisa a respeito dos interesses públicos e não somente da organização, e acrescenta ainda que a comunicação na organização, consideramos estratégica quando esta busca o cumprimento da missão e dos objectivos organizacionais (Ferrari 2009).

Com uma posição similar a Ferrari, para Marchiori (2011) o processo estratégico é algo que permite que a organização inove e adapte às mudanças do ambiente, considerando que as pessoas devem responsabilizar-se pela criação e desenvolvimento desse processo.

Ainda de acordo com Marchiori (2011) o tema comunicação estratégica nas organizações está ligado à efectiva adaptação da organização com o seu ambiente, por meio do tempo, entendendo por estratégia a criação e prática dos meios adequados para atingir os resultados desejados, melhorando a capacidade total de planeamento e

organização para que possa adaptar-se ou inovar com sucesso aos tempos (Marchiori 2011).

A explicação de Ferrari (2009) permite compreender a ideia e o objectivo duma comunicação estratégica, mas deixa de lado, toda a diversidade de questões que envolvem o contexto, formado por pessoas que carregam consigo uma diversidade de características individuais.

Com uma explicação parcialmente diferente, Tragtenberg (1980) podemos afirmar que no processo de comunicação os subordinados nas empresas sujeitam-se às ordens e imposições da mesma forma que um cidadão comporta-se perante uma autoridade. A submissão é fruto do comportamento aceite e as manifestações não aceites são punidas. Muitas das representações que regem o comportamento nas organizações são pautadas por valores culturais já interiorizados, como a subordinação porque alguém superior foi designado para isso, como se ele participasse de outra essência.

A explicação Tragtenberg (1980) permite perceber que as representações que regem o comportamento nas organizações são pautadas pelo quotidiano das pessoas já interiorizados, como a subordinação porque alguém superior foi designado para isso, como se ele participasse de outra essência.

A primeira perspectiva, permite perceber que a comunicação na organização obedece a um critério rígido de controlo, uma comunicação “organizada” que visa melhorar a capacidade, deixando de lado toda a diversidade de questões que envolvem o contexto, formado por pessoas que carregam consigo uma diversidade de características individuais.

Com uma perspectiva diferente da primeira, um dos autores que subscreve a segunda perspectiva é Wolton (2004) que introduz o que chama de dimensão humana em sentido geral, como o conjunto das interações que os indivíduos efectuam uns com os outros, com a natureza, com as organizações sociais, com as instituições e, ainda, o relacionamento que cada indivíduo estabelece consigo próprio.

Ainda de acordo com o Wolton (2004) comunicação não pode ser apenas um meio ou um instrumento à disposição dos indivíduos, dos grupos formais ou informais, organizados ou não organizados, para dar a conhecer factos, acontecimentos, pensamentos, ideias, vontades ou afectos, mas, também, um processo relacionado com a constituição da esfera pública, esfera responsável pela criação e pela manutenção de regularidades que ditam as normas de conformidade e da convivência, da linguagem, das acções.

Ainda de acordo com Wolton (2004) a valorização das pessoas nas organizações deve ser um parâmetro determinante para a produção da comunicação organizacional. As organizações saudáveis, que consideram a qualidade de vida do trabalhador e preocupam-se de forma responsável com as consequências de sua comunicação, certamente são as mais criativas, produtivas e admiradas por seus públicos. O facto é que a organização é criativa em função dos seus recursos humanos.

A explicação do autor permite compreender que do ponto de vista interno, a comunicação não pode ignorar a dimensão humana do público e contemplar apenas assuntos técnicos de forma pouco subjectiva mas não nos explica de que forma ou qual o limite de aceitabilidade das normas da organização e das lógicas do público que trabalha na mesma instituição.

Com uma ideia similar a de Wolton, Martínez (2007) os indivíduos e os grupos da organização que percebem as novas possibilidades, produzem novas ideias, elaboram projectos inovadores, são ousados ao tomar decisões, enfim geram produtos criativos. Por outro lado, são os indivíduos que formam as organizações os principais actores na constituição da subjectividade social, que caracterizam e participam activamente na expressão criativa da organização.

A explicação do Wolton, Martínez (2007) permite perceber que os indivíduos nas organizações não são meros “espectadores”, mas sim contribuem para o melhoramento da organização através da produção de novas ideias que determinam a tomada de novas decisões na organização.

Com uma abordagem similar, Chanlat (2007) explica que cada organização é uma configuração singular que influencia o comportamento individual e colectivo, tornando-se elemento chave na sociedade, como organismo que não apenas forma a economia do país, mas muitas vezes sua identidade. As organizações são marcadas por interacções codificadas e valores existentes na sociedade onde estas inserem-se.

A explicação de Chanlat (2007) permite compreender que cada organização é uma configuração singular que influencia o comportamento individual e colectivo, tornando-se elemento chave na sociedade e deixa de lado os imaginários que as pessoas que trabalham nas organizações, pois, se por um lado as organizações têm normas que regulam o seu pessoal, por sua vez os trabalhadores podem influenciar a empresa a tomar determinadas decisões.

Na mesma linha de pensamento, Nassar (2008) afirma que a comunicação excelente deve estar relacionada e sincronizada ao contexto social, político, pessoal, o que exige do profissional de comunicação mais habilidade e versatilidade para contemplar todos estes aspectos e fazer com que a comunicação desperte interesse.

A segunda perspectiva considera comunicação como produto de interacções que os indivíduos efectuam uns com os outros, com a natureza, com as organizações sociais, com as instituições e, ainda, o relacionamento que cada indivíduo estabelece consigo próprio. Portanto a comunicação não pode ser apenas um meio ou um instrumento à disposição dos indivíduos, dos grupos formais ou informais, organizados ou não organizados, para dar a conhecer factos, acontecimentos, pensamentos, ideias, vontades ou afectos, mas, também, um processo relacionado com a constituição da esfera pública, esfera responsável pela criação e pela manutenção de regularidades que ditam as normas de conformidade e da convivência, da linguagem, das acções.

Esta perspectiva permite compreender que a comunicação não pode ignorar a dimensão humana do público e contemplar apenas assuntos técnicos de forma pouco subjectiva não nos explica de que forma ou qual o limite de aceitabilidade das normas da organização e das lógicas do público que trabalha na mesma instituição. Como incorporar as lógicas sociais junto às normas da organização.

A referida literatura analisa apenas a comunicação tal como prevista pela organização ou os aspectos subjectivos dos indivíduos, ficando por compreender a interacção entre os dois aspectos.

3. Enquadramento teórico e conceptual

3.1. Enquadramento teórico

Para a teorização do processo de passagem a reserva adoptei a ideia de Hall (1987) segundo a qual, o interaccionismo simbólico é uma teoria que possibilita a compreensão do modo como os indivíduos interpretam os objectos e as outras pessoas com as quais interagem e como tal processo de interpretação conduz o comportamento individual em situações específicas.

A ideia do autor permitiu-me compreender os processos de interacção como aqueles que ocorrem no espaço social e no imaginário dos indivíduos em uma dada organização. Nessa perspectiva, as acções dos indivíduos são mutáveis e adaptáveis de acordo com a situação específica do quotidiano dos actores sociais.

3.2. Conceitos

3.2.1. Comunicação

Neste trabalho uso o conceito de comunicação tal como proposto por Souza (2006) para designar o processo pelo qual a informação é transmitida de forma confiável de um ponto, no espaço e no tempo, denominado fonte, para outro ponto, o destino (Souza 2006)

3.2.2. Informação

Uso também o conceito Informação, no qual Meireles (2003) considera informação como um meio pelo qual através de textos, imagens, sons ou animação os seres humanos usam para comunicar-se no seu dia-a-dia.

Olhando para o objecto de estudo desta pesquisa podemos considerar que a informação varia bastante de acordo com o contexto, com a interacção dos indivíduos uns com os outros dentro da instituição.

3.2.3. Organização

Usei também o conceito Organização no qual Chiavenato (2000) considera como sendo a coordenação de diferentes actividades de contribuintes individuais com a finalidade de efectuar transacções planejadas com o ambiente segundo.

4. Procedimentos metodológicos

Este trabalho seguiu o método etnográfico. O presente trabalho realizei em três etapas complementares a saber, a pesquisa etnográfica, tratamento e análise de dados e a revisão de literatura.

Quanto a pesquisa etnográfica realizei-a em alguns sectores do edifício do Ministério do Interior entre Fevereiro de 2017 a Abril de 2018.

Quanto a revisão de literatura consultei dissertações, monografias e livros sobre comunicação organizacional, e passagem à reserva no Estado e concretamente no Ministério do Interior, de onde obtive perspectivas de abordagem e conceitos.

Neste processo, tomei a comunicação como foco central e considerei a existência de duas perspectivas das quais separei o que cada autor subscreeve em perspectiva em que enquadrava, mostrando o que permite compreender e suas limitações, busquei a relação entre os autores de cada perspectiva e fiz a análise geral de cada perspectiva mostrando também suas limitações face ao objecto desta pesquisa, e no final da análise de cada perspectiva fiz a análise geral do que a literatura permite compreender e o que ainda ficava por compreender.

Quanto ao tratamento e análise de dados transcrevi as notas e organizei a informação recolhida com base na qual identifiquei tendências que permitiram-me construir a hipótese que apresento no presente trabalho.

4.1. Selecção dos participantes da pesquisa

Para escolher os meus participantes do estudo baseei-me nas características de agentes da PRM no processo de passagem à reserva, fui observando o dia-a-dia deles, conversava com eles sobre o processo de passagem a reserva porque era o foco das conversas que tinham sempre que estivessem juntos para conversarem, e também na disponibilidade dos mesmos em conversar comigo quando os abordasse que durava em média trinta minutos na hora do almoço. Decidi trabalhar com agentes que já tinham mais de trinta e cinco anos de serviço e estavam preocupados com a passagem à reserva, outros agentes que estavam no processo de passagem à reserva sem terem requerido.

4.2. Processo de recolha e registo de dados

Para a obtenção de dados, observei o que os participantes faziam e como era o dia-a-dia deles e ouvia as conversas que tinham uns com os outros. Comecei por observar e conversar com os participantes no parque do edifício do Ministério do Interior, local onde iniciei o estudo.

Ainda no edifício do Ministério do Interior observei os gabinetes dos agentes, as suas actividades diárias, a rotina dos mesmos dentro do edifício como nos arredores e fiz entrevista semi-estruturadas.

Para registar conversas usei uma agenda e um bloco de notas, e quando não podia registar no caderno de notas memorizava as conversas e chegado em casa transcrevia organizando e compilava a informação.

4.3. Processo de tratamento e análise de dados

Para o tratamento de dados, quando chegava em casa transcrevia as notas de campo do caderno de notas ou agenda para o computador e organizava os conteúdos. Exercício similar com as informações espontâneas que chegado em casa passava para o computador onde organizava-as em pastas com títulos e resumos para cada um que posteriormente colocava na secção correspondente do trabalho.

Para a análise de dados, após ter lido e resumido os conteúdos dos dados recolhidos identifiquei tendências e organizei em secções para sustentar a hipótese de trabalho que apresento nas considerações finais desta pesquisa em diálogo com a literatura sobre o assunto.

4.4. Constrangimentos no campo

O primeiro constrangimento foi a indisponibilidade por parte dos participantes de pesquisa. Quando abordasse alguns agentes com os quais pretendia conversar, alguns diziam estar ocupados. Diante deste constrangimento pedia para que eles próprios marcassem o dia em que estariam disponíveis para conversar e consegui recolher a informação.

Para realizar o trabalho de campo tive autorização, mas, por tratar-se de uma instituição paramilitar só fiz uso para o meu trabalho, daquela informação que é do domínio público e é disso que vou falar apenas.

4.5. Perfil dos participantes

Nome	Idade	Tempo de trabalho	Estado- expectativa em relação a reserva
Félix Sanção Tembe	54 anos	45 anos	Em Espera desde 2009
Pedro Manuel Manjor	61 anos	43 anos	Em Espera desde 2013
João Vilanculo	67 anos	41 anos	Reserva
Ricardo Mavie	61 anos	43 anos	Com cargo de chefia
Silencia Cumba	61 anos	44 anos	Com cargo de chefia

5. Ouvir dizer e achar que tem direitos para passagem a reserva

5.1. Do ingresso no Ministério do Interior a passagem a reserva

Neste capítulo analiso o processo do ingresso a passagem a reserva, incluindo as normas sobre progressão e promoção.

5.1.1. Ingresso no Ministério do Interior

Nesta secção analiso dois processos de admissão à PRM, um que decorreu em 1975, feito por via de um recrutamento levado a cabo pelos grupos dinamizadores ou por via de afectação, e o outro que decorreu a partir do ano 2000 e feito por via de um concurso público.

Quanto ao processo de admissão em 1975. Na época foi feito através dos grupos dinamizadores que andavam de casa em casa para recrutarem pessoas para tropa e depois que cumprissem a tropa foram divididos e alguns para fazerem parte do Ministério do Interior. Conforme nos conta:

Para entrar na Policia estava a estudar, houve uma campanha do grupo dinamizador que mobilizava os jovens alegando que era para estudar no exterior para aumentar o nível, porque eu estava na terceira classe do antigo sistema, prontos, levaram-nos para Tanzânia e só dei-me conta quando estávamos a treinar. Tempo depois veio o presidente Samora, escolheu um grupo para ser polícia e eu estava incluso no mesmo e de seguida formaram-nos para trabalhar na migração e na polícia aduaneira. O curso terminou em 1975 e no dia 24 de Junho de 1975 comecei a trabalhar na fronteira de Ressano Garcia. (Tembe, 54 anos, conversa informal, 45 anos de trabalho, dia 08 de Maio de 2017).

A explicação do Tembe permite perceber que a sua entrada a polícia aconteceu por via duma campanha de grupos dinamizadores que mobilizavam os jovens enganando com pretexto de estudarem no exterior. Com uma explicação similar, Pedro Manjor nos conta:

O que levou-me a entrar na Policia e pelo facto de muitos quadros terem fugido da polícia e o governo mobilizou-nos a ir. (Major). Fui a Policia porque quis, claro com receio porque na altura muitos não queriam saber dessa área da polícia por medo de ir ao combate por causa da guerra. Nunca pensei em desistir, há sempre dificuldades mas nunca pensei nisso. Depois desses anos todos de serviço sinto-me cansado e acho que

devo ir descansar porque na minha idade devia estar na reserva. Quando nós entramos na polícia não lançava-se nenhum concurso, vinha um grupo dinamizador fazia uma selecção minuciosa com rigor, nem havia exame de admissão e muito menos espalhava-se informação. Para meu caso saímos através da sede da Frelimo, assim como nas promoções só vinham despachos. (Pedro Manjor, 61 anos de idade, 23 anos de trabalho, conversa formal- informal, 15 de Junho de 2017).

A explicação do Major, permite perceber que a sua entrada para PRM foi mediante um recrutamento devido a fuga de muitos quadros da polícia e não havia informação para concurso. De igual modo, Vilanculo nos conta:

Quando entrei na Policia na altura era komani komani ..., ninguém escapava, eu fui para lá por obrigação. Era só ter 18 anos que te mandavam para tropa. Foi assim, comecei a trabalhar na polícia em 1975 quando na altura era chamado de Policia Popular de Moçambique. Foi difícil entrar na polícia sim, não te vou mentir filha. (Vilanculos, 59 anos, 43 anos de serviço, Conversa- informal, 20 de Fevereiro de 2018).

A explicação do Vilanculo tal como os outros que o antecederam permite perceber que a sua entrada na policia também foi por obrigação, o que quer dizer que não houve um documento escrito que condicionou a sua entrada na PRM.

Diante dos dados percebi que para ingressarem ao Ministério do Interior, não tiveram uma informação oficial. Entretanto, a informação chegou por meio das pessoas verbalmente.

Quanto ao processo de admissão dos funcionários que ingressaram por via de concurso em que a Lei nº 16/2013 de 12 de Agosto, Lei da Polícia da República de Moçambique, que revoga a Lei nº 5/88 de 27 de Agosto e Lei nº 19/92 de 31 de Dezembro. No seu Capítulo V artigo 37, a referida Lei preconiza que o ingresso na PRM efectiva-se com a formação e juramento da bandeira.

Os dados analisados, nesta parte do trabalho, permitem perceber que há dois momentos de admissão ao Ministério do Interior, o primeiro em que os policiaes que ingressaram nos anos 1975 foi por via de um recrutamento levado a cabo pelos grupos dinamizadores ou por via de afectação, e o segundo em que os policiaes ingressaram por meio de um concurso público.

5.1.2. Processo de circulação de Informação sobre a progressão e promoções

Nesta secção analiso como circula a informação no âmbito das progressões e promoções conforme está plasmado nos decretos disponibilizados pelo Departamento de Reservas.

Na PRM foi criado o sistema de patentes e postos, que visa a hierarquização dos membros da PRM nas diferentes classes e postos, contribuir para elevação do nível de disciplina dos membros da PRM bem como facilitar a sua identificação. As denominações hierárquicas correspondentes as classes de oficiais designam-se patentes e às correspondentes a classe de sargentos e guardas designam-se Postos.

De acordo com o decreto n 93/2014 de 31 de Dezembro artigo 30 n° 1 diz que a carreira policial é o conjunto hierarquizado de graus de patentes e postos de idênticos níveis de conhecimento e complexidade a que os membros da PRM têm acesso de acordo com as habilitações académicas, formação profissional, tempo de serviço e mérito. No n° 2 os graus de patentes e postos são as posições que os membros da PRM ocupam na carreira policial de acordo com o seu desenvolvimento profissional.

Para progressão na carreira policial, ou seja, para atribuição de patente e postos há critérios, e segundo artigo 46da Lei n° 16/2013 de 12 de Agosto são os seguintes:

- a) Fidelidade à Nação e à Pátria moçambicana;
- b) Competência profissional;
- c) Dedicção, disciplina e bom comportamento;
- d) Habilitação com curso adequado;
- e) Nível académico;
- f) Antiguidade;
- g) Selecção;
- h) Escolha;
- i) A título excepcional.

Para progressão na carreira ou promoção de patentes ou postos há competências para tal, sendo que segundo o artigo 47 da Lei n° 16/2013 de 12 de Agosto, para atribuição de patentes, promoção, despromoção, demissão, expulsão e passagem à reserva de Oficiais Comissários da polícia são da competência do Presidente da República de Moçambique na sua qualidade de Comandante-Chefe das Forças de Defesa e

Segurança, sob proposta do Ministro que superintende a área da ordem e segurança pública.

A progressão na carreira policial, atribuição de patentes, bem como a promoção, despromoção, demissão, expulsão e passagem à reserva de Oficiais Superintendentes da Polícia, são da competência do Ministro que superintende a área de ordem e segurança pública sob proposta do Comandante-Geral da PRM, segundo o artigo 48 da Lei nº 16/2013 de 12 de Agosto.

E por fim para progressão na carreira policial, atribuição de patentes, bem como a promoção, despromoção, demissão, expulsão e passagem à reserva de Oficiais Inspectores, bem como de sargentos e guardas da Polícia, são da competência do Comandante-Geral da Polícia da República de Moçambique sob proposta das respectivas hierarquias.

5.1.3. Procedimentos para passagem à reserva

Para passagem à reserva ou aposentação a que o funcionário ou agente de Estado tem direito segundo o artigo 151 da EGFAE (Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado), seja qual for a forma de provimento ou natureza da prestação de serviço.

De acordo com o documento em alusão, o candidato deve preencher os seguintes requisitos:

- a) Tenha satisfeito ou venha a satisfazer os encargos para a pensão de aposentação;
- b) Tenha completado qualquer dos seguintes requisitos:
 - i. 35 anos de serviço;
 - ii. 60 ou 55 anos de idade, consoante sejam do sexo masculino ou feminino respectivamente e que tenha prestado pelo menos 15 anos de serviço;
 - iii. Tenha pelo menos 15 anos de serviço quando julgados absolutamente incapazes.

No nº 2 diz que o facto determinante da aposentação fixa o regime jurídico e a ele reporta-se o cálculo do tempo de serviço e da respectiva pensão.

Dentre outras normas, o processo de passagem à reserva existe normas cumulativas a saber:

- A carta dirigida ao Ministro do Interior;
- Documento de Contagem do tempo emitida pelo Departamento de Finanças;

- Último despacho de nomeação;
- Fotocópia de B.I para a verificação da idade; e
- A disponibilidade do efectivo que permita a reposição do cargo que o interessado vai deixar.

Ao estabelecer tais critérios ficam esclarecidos os detalhes, para quem de interesse, saiba como proceder para passar a reserva. A referida informação é circulada a partir de dois processos distintos, que analiso na secção a seguir.

5.2. Processos de circulação e aquisição de informação

Nesta secção analiso como circula e como as pessoas adquirem a informação na PRM. Os resultados permitem perceber que existem duas formas de circulação de informação, uma administrativa e outra baseada na rede de amizades.

Quanto a circulação de informação por via administrativa obedece um conjunto de regras oficiais, tais como a fixação de informação nas vitrinas, por meio de circulares e internet.

O artigo 110 do decreto nº93/2014 do Estatuto do Policia, no qual os limites de idade para passagem a reserva dos membros da PRM, nas várias patentes e postos, são as seguintes:

- a) Atinja o limite de idade estabelecido para a respectiva patente ou posto;
- b) Tenha 20 ou mais anos de tempo de serviço efectivo, o requeira e lhe seja deferido;
- c) Declare por escrito, desejar passar a reserva depois de completar 30 anos.

Perfil para passagem a reserva

Patente	Idade
Inspector-Geral	55
Comissário da Polícia	56
Primeiro-adjunto Comissário da Policia	56
Adjunto do comissário da Polícia	54
Superintendente Principal da Polícia	53

Superintendente da Polícia	52
Adjunto de Superintendente da Polícia	52
Inspector Principal da Polícia	52
Inspector da Polícia	52
Subinspector da Polícia	52

Na gestão dos recursos humanos e pessoal do Ministério do Interior temos as seguintes etapas:

- Recrutamento
- Selecção,
- Enquadramento,
- Promoção,
- Reserva,
- Reforma.

A reserva é a penúltima fase na gestão do pessoal, e é tida como a fase de adaptação, que é uma forma de ressocialização por supor-se que a pessoa esteve desligada do seu contexto social geral durante 35 anos, por estar num outro contexto profissional. E tem um tempo contado de 5 anos. A passagem à reserva significa modo de espera na qual, quando os serviços necessitarem dos serviços do reservista podem solicitar de volta. É uma espécie de ritos de passagem no qual pode voltar para a área operativa assim como

Conforme nos conta Silencia:

Na prática, quem decide sobre quem passa para a reserva é o Comandante-Geral e o Ministro do Interior. Temos pessoas que preenchem requisitos do tempo de serviço que se tivéssemos autonomia como tal, estariam em casa há bastante tempo. Os agentes escrevem para nos pressionar, mas esse é um dado adquirido, é direito deles salvo aquele que queira antecipar. Houve uma ordem do serviço como mandam as normas do artigo 110 em que obedece um limite de idade e que apesar de não manifestar interesse e que haja alguém competente para substituir, tiramos algumas pessoas para a reserva. Essa informação fazemos questão de disponibilizar nas vitrinas, por meio de circulares e internet. (Silencia Cumba, 61 anos, conversa formal, 44 anos de trabalho, 18 de Julho de 2019).

Dessa explicação percebi que a informação é disponibilizada completa dentro da instituição por meio de vitrinas, circulares e internet. Alguns funcionários é que deturpam a informação disponibilizada ao omitir alguns pontos escritos que condicionam ao processo de passagem à reserva e conseqüentemente os outros recebem informação incompleta.

Quanto a circulação de informação nas redes de amizade, a informação circula através de conversas entre colegas nas quais uns consultam a informação disponibilizada e por sua vez contam-se uns aos outros. E os que recebem a informação limitam-se em ouvir sem ao menos ir consultar onde está disponibilizada. Isso faz com que eles entendam que é automática a passagem a reserva desde que completem 35 anos de serviço.

Com uma informação diferente da Silencia, Tembe nos conta:

Eu leio a legislação todos os dias, portanto estou no período de reserva já faz tempo, um funcionário tem dever de trabalhar 35 anos e mais nada, só para tu veres que estou há 7 anos a mais. Quando completei 35 anos de serviço eu requeri como mandam as normas, ou seja, dos sete anos todos fiz requerimento da minha ida a reserva e nem água vai nem vem. Não sei se ir para casa pode-me ajudar, mas vale apenas ir para casa do que ficar aqui. (Tembe, 54 anos, conversa informal, 45 anos de trabalho, dia 08 de Maio de 2017).

A explicação do Tembe permite perceber que adquiriu a informação através da leitura da legislação, requereu sua passagem a reserva há 7 anos nunca mais teve resposta. Apesar de ele afirmar que leu, o mais provável é que não tenha lido porque de acordo com o artigo 110 do documento estabelecido pelo Departamento de passagem à reserva, diz que obedece um limite de idade e qualificação de pessoas que possam substituir a pessoa que sai. E essa informação é disponibilizada nas vitrinas, por meio de circulares e internet.

Com uma explicação similar com a do Tembe:

Apanho a informação no Estatuto da Polícia, porque a pessoa quando se dirige ao Departamento a fim de obter informações constata uma contradição entre os funcionários do Departamento, pois há quem diz que o membro da polícia tem de requerer para passar à reserva e outro diz que basta completar os anos de serviço é automático vai à reserva sem

precisar requerer. Na prática não temos acesso à informação, porque por vezes a mesma apanhamos deturpada, as vitrinas andam vazias sem informação. Não existe nenhuma cultura comum de acesso à informação, senão não estaríamos assim. Cada um obtém informação a sua maneira. (Pedro Manjor, 61 anos de idade, 23 anos de trabalho, conversa formal-informal, 15 de Junho de 2017).

Tal como Tembe, Pedro Manjor disse ter adquirido a informação através do estatuto da polícia e ainda de acordo com o mesmo diz haver contradição entre a informação passada pelos funcionários e o departamento, pois, os funcionários explicam que o membro da polícia tem de requerer e outros dizem que basta completar os anos do serviço é automático mesmo tendo informação disponibilizada nas vitrinas, circulares e internet.

Apesar de ele também afirmar que adquiriu a informação no estatuto da policia, a informação que ele apresenta é diferente daquela estabelecida no artigo 110 do documento estabelecido pelo Departamento de passagem à reserva, que preconiza o limite de idade e qualificação de pessoas que possam substituir a pessoa que sai. E essa informação estava disponibilizada nas vitrinas.

Com uma explicação parecida com a do Manjor, a explicação do Vilanculos a seguir, mostra que também não leu a informação disponibilizada na vitrina ao contar que:

Só estamos a ouvir, ocultam tudo, mas desde muito sabia que a lei preconiza que depois dos 35 anos todos os agentes vão a reserva. A lei diz que depois dos 35 anos o agente tem que ir para casa, não tenho uma fonte segura. (Vilanculos, 59 anos, 43 anos de serviço, conversa informal, 20 de Fevereiro de 2018).

Com uma explicação diferente, Mavie permite perceber que foi ler a informação disponibilizada na vitrina, mas não leu a informação completa lá disponibilizada, conforme conta:

Não tinha uma acta própria do requerimento para a reserva, a pessoa que entra com 30 anos na polícia pode ir a reserva pela idade, mas quem entra com 18 anos vai a reserva pelo tempo do serviço. Para o levantamento para a reserva, quem decide eh o comandante e o ministro do interior. Temos pessoas que preenchem os requisitos que se fosse por nossa decisão já estariam na reserva. O que acontece, por regra nem devíamos

escrever, é directo deles, salvo aquele que queira antecipar. Houve uma ordem de serviço como mandam as regras. O artigo 110 vai por limite de idade apesar de o agente não manifestar interesse de ir para casa. (Mavie, 61 anos, 43 anos de serviço, 13 de Novembro de 2018).

Durante alguns dias acompanhei colegas quando conversavam, e o tema da conversa era de que estavam sendo injustiçados por continuarem a trabalhar e por sua vez disputavam os assentos com os jovens para sentar.

Observei que no exercício, os colegas falavam com uma expressão facial muito baixa, pessoas que estavam a trabalhar forçosamente, que só chegavam, arranjavam uma sala vaga para sentarem e conversavam entre eles.

A partir dos dados percebi que há uma divergência de informação por parte dos funcionários. Uns dirigem-se as vitrinas e outros limitam-se apenas no que ouvem dizer pelos corredores dentro da instituição. Há que se pensar também na maneira como ingressaram no Ministério do Interior, porque não havia um concurso para tal as pessoas eram escolhidas através do grupo dinamizador. Razão pela qual mesmo depois que a Lei nº 16/2013 de 12 de Agosto, Lei da Polícia da República de Moçambique, que revoga a Lei nº 5/88 de 27 de Agosto e Lei nº 19/92 de 31 de Dezembro, no Capítulo V artigo 37 preconiza que o ingresso na PRM os funcionários ainda continuam com aquele pensamento de ouvir dizer.

Os dados analisados neste trabalho permitem compreender lógicas de circulação de informação que operam por meio de redes de amizade, onde as pessoas adquirem informações e que são paralelas aos mecanismos colocados a disposição pela instituição para circular informação.

Esta explicação por um lado vai de acordo com aquela defendida por Marchiori (2011) na qual para ele o processo estratégico é algo que permite que a organização inove e adapte às mudanças do ambiente, considerando que as pessoas devem responsabilizar-se pela criação e desenvolvimento desse processo e, por outro lado, Martínez (2007) considera que os indivíduos nas organizações não são meros “espectadores”, mas sim contribuem para o melhoramento da organização através da produção de novas ideias que determinam a tomada de novas decisões na organização. Mas a explicação desses

autores ao analisarem apenas a comunicação tal como prevista pela organização, ou os aspectos subjectivos dos indivíduos fica por compreender também a interacção entre os dois aspectos.

6. Considerações finais

O presente trabalho analisou a lógica que orienta o processo de comunicação e de passagem à Reserva nos órgãos do Ministério do Interior. Da literatura analisada sobre comunicação nas organizações, identifiquei uma perspectiva que considera que a comunicação na organização obedece a um critério de controlo estabelecido e outra que destaca a influência de aspectos subjectivos no processo de comunicação na instituição, ficando por compreender, compreender a interacção entre os dois aspectos.

Diante das referidas limitações realizei uma pesquisa etnográfica em alguns sectores do Ministério do Interior. E, a partir dos dados analisados compreendi que existem dois tipos de comunicação entre os funcionários. Um primeiro de conteúdo profissional no qual a circulação de informação obedece um conjunto de regras oficiais, tais como a fixação de informação nas vitrinas, por meio de circulares e internet, e um segundo no qual a informação circula mediante redes de amizade.

Relativamente a passagem a reserva, o facto de os participantes terem “ouvido dizer” uma informação incompleta sobre o processo que culmina com a autorização para a passagem a reserva, faz com que eles achem que “tem o direito” de passar a reforma por terem submetido a documentação para o efeito, não sabendo que esse facto por si é insuficiente para passar a reserva e apesar de ter sido afixada nas vitrinas do Ministério do Interior.

Para concluir, o resultado desta pesquisa revela que parte dos funcionários recebe informação a partir de redes de amizade, com limitações que a comunicação oral pode acarretar.

Referências

- Chiavenato, I. 2008. “A interação entre as pessoas e as organizações” e “As organizações: conceito de organização e organizações como sistemas sociais”. Recursos Humanos. São Paulo: Atlas;
- Ferrari, M. A. 2009. “Cenário latino-americano da Comunicação e Relações Públicas”. (parte 2). In: GRUNIG, James E.; Ferrari, M. A.; FRANÇA, Fábio. Relações Públicas: teoria, contexto e relacionamentos. São Caetano do Sul: Difusão;
- Martínez, A. M. 2007. “Criatividade e saúde nos indivíduos e nas organizações”. In: Virgolim, A. M. R. Talento criativo: expressão em múltiplos contextos. Brasília: Ed. da Universidade de Brasília;
- Marchiori, M. 2011. “Cultura e Comunicação Organizacional: um olhar estratégico sobre as organizações”. 2. Ed. São Caetano: Difusão Editora;
- Meireles, M. 2003. “Sistemas de informação: Quesitos de excelência dos sistemas de informações operativos e estratégicos”. Volume 1 da série. São Paulo: Arte e ciência;
- Oliveira, I. L. ; P., C. F. 2007. “O que é comunicação estratégica nas organizações?”. São Paulo: Paulus;
- Putnam, L. L.; Phillips, N.; Chapman, P. 2004. “Metáforas da comunicação e da organização”. In: CLEGG, S. R.; Hardy, C.; Nord, W.; Caldas, M. (orgs.) Handbook de estudos organizacionais. Volume 3 – Ação e análise organizacionais. São Paulo: ;
- Santos, R. E. 2008. “As teorias da comunicação: da fala à internet”. 2. ed. São Paulo: ;
- Souza B, J. P. 2006. “Fundamentos antropológicos da comunicação”. In: Adísia Sá (Coord.). Fundamentos científicos da comunicação. Pe-trópolis: Vozes;
- Tragtenberg, M. 1980. “Administração, Poder e Ideologia”. São Paulo: Editora Moraes;
- Wolton, D. 2004. “Pensar a comunicação”. Trad. de Adghirni, Z. L. Brasília, Editora UnB.

