



FACULDADE DE LETRAS E CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

Das condições de trabalho nos CFM as experiências de reforma na cidade de Maputo

Monografia apresentada em cumprimento parcial dos requisitos exigidos para a  
obtenção do grau de Licenciatura em Sociologia na Universidade Eduardo Mondlane

Autor:

Geraldo Filipe Nhabangue

Supervisor:

Dr. Neto Sequeira

Maputo, Agosto de 2017

**UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE**

**FACULDADE DE LETRAS E CIÊNCIAS SOCIAIS**

**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA**

**Das condições de trabalho nos CFM as experiências de reforma na cidade de  
Maputo**

**Autor:**

---

Geraldo Filipe Nhabangue

Monografia Apresentada em Cumprimento Parcial dos Requisitos Exigidos para a  
Obtenção do Grau de Licenciatura em Sociologia na Universidade Eduardo Mondlane

**Supervisor:**

Dr. Neto Sequeira

O Júri

**O presidente:**

**O supervisor:**

**O oponente:**

---

---

---

Maputo, aos \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017

## **Declaração de honra**

Eu, Geraldo Filipe Nhabangue, declaro por minha honra, que o presente trabalho de fim de curso nunca foi apresentado para a obtenção de qualquer outro grau académico, pelo que, o trabalho constitui resultado da minha investigação Individual, estando indicadas, na bibliografia, todas as fontes por mim utilizadas no decorrer do trabalho de pesquisa.

---

(Geraldo Filipe Nhabangue)

## **Dedicatória**

À memória da família Nhabangue e Mavie, que Deus misericordioso esteja com eles e lhes conceda o eterno descanso em paz.

## **Agradecimentos**

Agradecer:

Em primeiríssimo lugar, à Deus por ter iluminado todos os meus caminhos, removendo os obstáculos encontrados e por me ter dado força e saúde na execução deste trabalho.

Em segundo lugar, ao meu supervisor, Dr. Neto Sequeira, por me supervisionado durante a realização deste estudo, tornando possível a sua materialização, apesar das suas ocupações.

À minha mãe, Carolina Wilsene Mavie, e minha esposa, Virgínia Alberto Wassiquete, por tanta paciência que tiveram comigo durante este percurso, suportando as minhas faltas e ausências resultantes das ocupações profissionais e acadêmicas.

A todos, muito obrigado.

## Resumo

O trabalho é uma experiência que os indivíduos vivenciam que influencia outros domínios da sua vida em sociedade. Com este trabalho buscamos compreender as experiências de reforma dos reformados. Exploramos questões como a sua carreira profissional, significados atribuídos ao dinheiro, modalidade de entrada para a reforma e seus efeitos na vida do trabalhador. A fenomenologia de Schutz é o quadro teórico com base no qual procedemos com a interpretação e discussão dos dados obtidos do ponto de vista da sua dimensão qualitativa. A compreensão desses dados mostra que na empresa Caminhos de Ferro de Moçambique (CFM), aos trabalhadores são assegurados benefícios de assistência médica e social e segurança no trabalho. Entretanto enfrentam problemas como discriminação no tratamento recebido dos seus superiores ao nível da organização e sobrecarga do trabalho. O processo de reforma varia porque para alguns resultou do limite da idade e para outros, de um processo de racionalização da força de trabalho, pelo que foi compulsivo.

Os dados mostram, ainda, que a reforma recebe diferentes significados, sendo interpretada como oportunidade para descansar, diversificar e dar sequência a carreira profissional, conviver com a família e se dedicar a actividades, como às políticas. Algumas destas experiências preenchem a o tempo de reforma dos entrevistados. Concluimos que independentemente das condições de trabalho enfrentadas ao longo da carreira profissional, os reformados vivenciam a reforma como uma experiência construtiva embora para alguns seja espaço de procura de novas oportunidades de trabalho/emprego.

**Palavras-chave:** *Reforma, experiência, carreira profissional e trabalho.*

## **Abstract**

This work is based upon individuals' experience that influences other domains of their life within the society, and it tries to understand the retirement experiences of retired workers. We explore issues such as their professional career, meanings attributed to money, retirement modality and its effects on the worker's life. Schutz's phenomenology is the theoretical framework we use for the interpretation and discussion of data obtained from the point of view of its qualitative dimension. The understanding of these data shows that in the Mozambique Railways (CFM), workers are assured medical and social assistance and safety at work benefits, however they face problems, such as discrimination concerning the treatment received from their employee's superior as to organization and work overload. The reform process varies, because for some workers it resulted from the age limit and for others from a rationalization process of the labour force, so it was compulsory.

Data show that retirement has different meanings, being interpreted as a space for rest and an opportunity to diversify activities and pursue a professional career, enjoy life with family and dedicate part of time for politics. Some of these activities fill the gap of retirement of the interviewee.

We conclude that, regardless of the working conditions faced during the professional career, retired people see retirement as a constructive experience, although for some of them it constitutes an opportunity for seeking new jobs.

**Key words:** *Reform, experience, professional career and work.*

# Índice

Declaração de honra.....	i
Dedicatória.....	ii
Agradecimentos .....	iii
Resumo .....	iv
Abstract.....	v
Introdução .....	1
Capítulo 1. Revisão da literatura e problema de pesquisa .....	4
1.1. Problema de pesquisa.....	9
1.2. Hipóteses.....	10
Capítulo 2. Enquadramento teórico e conceptual .....	11
2.1. Quadro teórico.....	11
2.2. Definição e operacionalização dos conceitos.....	12
2.2.1. Reforma .....	13
2.2.2. Experiência .....	14
2.2.3. Trabalho.....	15
Capítulo 3. Metodologia .....	17
Capítulo 4. Apresentação da análise e interpretação dos dados.....	21
4.1. Perfil sociodemográficos dos reformados .....	21
4.2. Experiências de trabalho ao longo da carreira profissional dos reformados.....	22
4.3. Modalidades de entrada para reforma .....	29
4.4. Significados atribuídos a reforma .....	32
4.5. Experiências de reforma dos trabalhadores reformados .....	34
Considerações finais .....	43
Referências bibliográficas.....	46
Anexo.....	49

## **Introdução**

O trabalho que realizamos tem como foco, as experiências de reforma que compreendemos do ponto de vista da influência que os reformados sofrem do ponto de vista das condições de trabalho que foram vivenciando ao longo da sua carreira profissional. Esta perspectiva de olhar para a reforma tem como fundamento o quadro teórico fenomenológico dentro do qual a situação presente é devidamente interpretada se tomar-se em consideração as experiências passadas vividas pelos indivíduos na sociedade.

A reforma é um conceito que discutimos no nosso quadro conceptual, entretanto, sendo também central neste trabalho, importante, logo a partir, esclarecer o que compreendemos por condições de trabalhar por se apresentar como um conceito suficientemente geral para tornar a sua aplicação. Por condições de trabalho, entendemos como factores materiais (tecnologia, ferramentas, etc), sociais (ambiente, formas de tratamento, benefícios, etc) e económicas (formas de remuneração) oferecidas numa organização para que os seus funcionários realizem as suas actividades com a vista a satisfação dos objectivos organizacionais.

Discutir a reforma nas sociedades contemporâneas é inserir-se num debate que, em termos gerais, situa-se ao nível das políticas de protecção social, uma vez que, está em causa a criação de condições materiais para que os trabalhadores possam conservar as suas condições de vida mesmo após a sua ruptura com o trabalho, que era a sua fonte de rendimento da qual vinha disfrutando.

Do ponto de vista das leis de protecção social que definem as condições de atribuição da reforma como um benefício social, a idade tem constituído critério de elegibilidade, pois se define uma idade específica a partir da qual o trabalho tem direito de entrar para a reforma, ignorando-se a diversidade social e cultural que caracteriza um determinado intervalo etário.

A lei moçambicana assume o idoso como a faixa etária beneficiária da reforma, estabelecendo que a mulher tem o direito de entrar para a reforma ao atingir 55 anos e o homem, 60 anos, pois ao atingir essa idade eles tornam-se menos capazes de continuar a desempenhar devidamente as suas funções laborais, sendo necessário criar condições para que entre na fase de repouso.

O argumento da homogeneidade das capacidades de trabalho dos trabalhadores ao atingirem uma determinada idade é insustentável, considerando os diferentes significados que a reforma assume (Varela, 2013), pelo que, assumimos assumirmos que os trabalhadores idosos, tanto em quanto trabalhadores como na altura de reformados, são uma categoria social heterogênia, constituindo um problema sociológico identificar os factores sociais que concorrem para essa heterogeneidade.

Neste trabalho, definimos as condições de trabalho vivenciadas ao longo da carreira profissional nas organizações laborais como a variável influente para que os reformados vivenciem experiências de reforma heterogêneas.

*É justificável* a escolha da reforma para a realização do presente trabalho, pois é e sempre foi preocupação de todas as sociedades garantir que todos os cidadãos, chegando a idade apropriada, que é da maioria- dependendo de sociedade para sociedade – tenham acesso a um trabalho condigno. Esta preocupação revela o reconhecimento da centralidade do trabalho como um elemento chave para a auto-construção do ser humano, assim como para a sua convivência com outros. Sendo assim, estudar o lugar do trabalho nas sociedades contemporâneas, especificamente em Moçambique, é reflectir sobre uma das condições necessárias para o bem-estar do cidadão, principalmente onde existam práticas que implicam o seu abandono e é neste caso a reforma.

Ao nível da literatura científica moçambicana são escassos os estudos que procuram discutir a questão da reforma dos trabalhadores do ponto de vista, não do seu enquadramento legal, mas sob o prisma sociológico, aprofundo as experiências vivenciadas e os sentidos que assumem. Com este trabalho, não só trazemos essa vertente de análise, como também, e principalmente, despertamos interesse para por essa linha de investigação, que se revela frutifica para a compreensão da complexidade da realidade social.

A contribuição sociológica deste estudo se prende com a importância da reavaliação contínua das teorias sociológicas a luz de dados que reflectem realidades presentes, sendo que a sociologia sai a ganhar com o facto de se demonstrar tanto a validade como a invalidade de seus quadros teóricos para a compreensão das experiências vividas pelos actores sociais em diferentes

espaços, neste caso da reforma, nas sociedades contemporâneas. É o que fazemos com a teoria fenomenológica.

Temos como objectivo geral deste trabalho, compreender a influência das condições de trabalho ao longo da carreira profissional nas experiências de reforma vividas pelos trabalhadores.

Para o alcance deste objectivo tivemos que assegurar a satisfação dos seguintes objectivos específicos: descrever as condições de trabalho ao longo da carreira profissional dos trabalhadores; descrever as experiências de reformas dos trabalhadores reformados; identificar os aspectos da carreira profissional que influenciam nas experiências de reforma dos do nosso grupo alvo.

Organizamos o presente trabalho em seis partes distintas, sendo que:

Na primeira parte trazemos a introdução na qual fazemos a apresentação do tema, a justificativa e os objectivos; Na segunda, a revisão da literatura na qual discutimos os estudos que identificamos, construímos o problema e as hipóteses; Na terceira, o enquadramento teórico e conceptual no qual apresentamos e operacionalizamos a teoria a qual recorremos e os conceitos; Na quarta, a metodologia na qual apresentamos como aplicamos os métodos de investigação, as técnicas de recolha de dados e amostra; Na quinta, a interpretação e discussão; Na sexta e última, as conclusões do estudo.

## Capítulo 1. Revisão da literatura e problema de pesquisa

Não podemos assumir prematuramente a ausência de estudo sobre a reforma em Moçambique todavia, podemos assegurar, com base na nossa pesquisa bibliográfica, que os existentes se centram na discussão da aplicação dos princípios legais no dia-a-dia dos trabalhadores<sup>1</sup>, explorando os seus procedimentos e implicações, como é o caso do estudo de Quive (s/d). Não obstante procurarmos focalizar o nosso debate nas experiências e significados de reforma, fazemos referência a esses dois para não limitarmos a nossa discussão a um nível somente internacional.

No estudo apresentado por Quive (s/d), com o tema “*Sistemas formais e informais de protecção social desenvolvimento em Moçambique*”, procurando inseri-los no debate sobre as experiências e significados da reforma, importa-nos referir que o autor afirma que os trabalhadores não possuem conhecimento quanto aos procedimentos a serem adoptados para a sua entrada à reforma, o que concorre para que não usufruam dos direitos dos quais têm direito. Consequentemente, as experiências de reforma dos trabalhadores em Moçambique reflectem a precarização da vida destes, uma vez que, não conseguem conservar o nível de vida que gozavam quando trabalhavam.

De acordo com este estudo, embora a reforma tenha como finalidade, dentre outras, oferecer ao trabalhador a oportunidade de repouso, gozando um nível de vida de bem-estar, as experiências dos reformados são degradadas. As pessoas que recebem do sistema de protecção social em Moçambique revelam-se insuficiente para suprir as suas necessidades, mesmo as consideradas básicas para a sua sobrevivência, como alimentação.

---

<sup>1</sup> Ao orientarmos o nosso estudo no sentido de incidir sobre a aplicação da Lei que regula o processo de reforma em Moçambicanos, estaremos a inserir este trabalho no âmbito da sociologia do direito cujo foco são as dinâmicas sociais de aplicação dos preceitos legais a luz dos factores de ordem social e cultural. Porém, considerando a dificuldade que enfrentámos em encontrar estudos que tenham retratado a reforma em Moçambique do ponto de vista das representações sociais e interpretações que os indivíduos fazem desse fenómeno, fez com que, de passagem, referísse-mo-nos aos estudos que tenham assumido uma vertente da sociologia do direito ou outro domínio sociológico.

O estudo acima assume uma perspectiva objectivista das experiências de reforma em Moçambique, na medida em que não se interessa por aprofundar a subjectividade dos trabalhadores sociais, o que nos permitiria introduzir-nos no debate sobre o seu significado ao nível nacional. Porém, a referência a precarização e degradação do nível de vida dos reformados permite servir como ponto de partida para suspeitarmos que a reforma esteja a ser vivenciada de acordo com os propósitos para os quais foi concebida.

Ao nível do debate científico internacional, a reforma é mais discutida sobre as suas diferentes dimensões, como a dos significados que recebe, das percepções sociais. Trazemos estudos de Mosqueira (2000) e Kubo e Gouvê (2012) que defendem a centralidade do trabalho no estudo da reforma e Costa, Barbosa e Boas (2012), Varela (2013), Fôlha e Novo (2011) e Roesler e Soares (s/d) que defendem que a reforma como “os reformados concebem a reforma dependendo das experiências que eles vivem nessa sua nova situação”.

Começamos pela primeira abordagem. Mosqueira (2000) com o tema *Pessoas, trabalho e significado* parte do princípio de que o trabalho sempre desempenhou um papel relevante na construção do ser humano, contudo, os diferentes estágios atravessados pelas sociedades dão novas configurações ao trabalho pondo em causa este papel por ele desempenhado dentro da sociedade. Um exemplo encontrado pelo autor é o trabalho alienado que no qual o trabalhador não pode ver o seu próprio desempenho e raramente o conhece, a rigor, suas verdadeiras condições.

O desencanto do homem com relação ao trabalho nas sociedades modernas contemporâneas é responsável para que o trabalho se sinta cada vez mais importante em relação a sua auto-satisfação nas actividades laborais, o que torna importante que se olhe para o trabalho dentro da sua complexidade. O autor afirma, na sociedade brasileira, que é importante que o trabalho humano não seja apenas explicado por formas obrigatórias ou coercitivas. Ele apresenta uma complicada rede de interações sociais e psicológicas que expressam os valores que cada indivíduo dá ao seu desempenho vital. Neste trabalho distingue-se o trabalho impotente que conduz ao vazio que o ser humano sente de si mesmo e o trabalho criador no qual o ser humano projecta a sua vida para além da sua pessoa.

Podemos assim, afirma o autor, perceber então que o problema do trabalho é importante para a configuração do homem como criatura em desenvolvimento, à procura da sua maturidade e significado na vida. É dentro desta consideração que torna-se imprescindível olhar para o trabalho não só considerando a sua função, como também, ou melhor, antes de tudo, considerando significado que este tem para o trabalhador.

Kubo e Gouvê (2012) realizaram o estudo também virado para a análise dos significados associados ao trabalho, assumindo, a semelhança de Mosqueira (2000), que o trabalho é concebido como uma actividade cuja finalidade transcende a simples obtenção da renda, sendo de igual forma uma forma de satisfação pessoal. Objectivo deste trabalho foi de analisar os factores que influenciam e conferem sentido ao trabalho, como centralidade do trabalho, normas da sociedade e objectivos e resultados valorizados.

Falando dos objectivos e resultados Kubo e Gouvê (2012) apontam para função intrínseca do trabalho, quando este é interessante e satisfatório para os indivíduos; função interpessoal do trabalho, como meio para contactos interessantes com outras pessoas; função de servir à sociedade pelo trabalho; função de ocupação do tempo com o trabalho; função de fornecer *status* e prestígio pelo trabalho.

Neste estudo a principal conclusão é de que o trabalho continua assumindo uma centralidade na vida dos indivíduos que reconhecem que esta actividade influencia noutras áreas de suas vidas como a família, lazer, religião, vida comunitária pelo que, os significados atribuídos ao trabalho vão ser em função das funções que desempenha nas integração e nas experiências vivenciadas pelos trabalhadores nessas outras.

Estes dois estudos permitem-nos verificar o papel que o trabalho desempenha na vida do trabalhador, observando-se que este não se limita ao local do trabalho, afectando outras as dimensões da vida dos indivíduos. Assim, retirando a questão do trabalho alienante característica de sociedades específicas como a capitalista, o trabalho tem diferentes significados para os indivíduos.

Doravante, vamos trazer estudo que retrataram a passagem da condição de trabalhador para a de aposentado ou reformado.

Na segunda abordagem, começamos pelo estudo de Costa, Barbosa e Boas (2012) que retrataram a questão da “Percepção de trabalhadores e aposentadoria sobre as perdas e ganhos da aposentadoria”. O ponto de partida não o difere dos apresentados pelos estudos anteriores, na medida em que se reconhece a importância do trabalho para a construção dos indivíduos. Porém, acrescenta-se que a aposentadoria pode ser vista como um momento de transição, redefinição e mudanças de papéis.

De acordo com Costa, Barbosa e Boas (2012), existem aqueles trabalhadores que não querem se desligar do trabalho por se sentir adaptado ao mesmo e ao que ele pode oferecer como o *status*, o poder, as relações com os colegas ou até mesmo pelo prazer de fazer algo, por um lado, Por outro, há aqueles que acreditam que a aposentadoria é um momento de descanso, lazer, prazer, liberdade e até mesmo uma forma de deixar de realizar uma actividade desagradável.

Podemos ver que a aposentadoria pode ser vista sob ponto de vista negativo, assim como positivo, contudo, neste estudo, constatou-se que a maioria dos indivíduos com os quais trabalhou-se aponta para aspectos positivos do que negativos. Assim, acredita-se que a aposentadoria é um prémio pela dedicação ao trabalho ao longo de toda a sua vida. Estes pontos positivos apontados, são a liberdade de agir, a disponibilidade em termos de tempo para estar com o parceiro, mais tempo para estar com os filhos, dedicação ao lazer, descanso, mais tempos para actividades culturais, mais tempo para os amigos, mais tempo para o desporto, deixar actividades desagradáveis.

Nos que tange aos aspectos negativos que foram os menos apontados pelos trabalhadores, assim como aposentados, os autores encontraram a diminuição da renda, perda das relações com os colegas, perda do *status*, perda de poder, vazio de sentimento e de responsabilidade, o sentimento de inutilidade, a ansiedade, a perda da vida social.

Varela (2013) fez um estudo intitulado “Significados do trabalho e aposentadoria: um estudo entre docentes de uma instituição federal de ensino”. Começou pelos significados do trabalho atribuídos pelos docentes no activo onde identificou que os docentes percebem que esta actividade significa responsabilidade, satisfação, dedicação, relacionamento, compromisso, competência, desempenho, prazer. Estes todos são atributos positivos atribuídos ao trabalho, contudo, um outro significado negativo foi atribuído, que foi o medo.

Quanto aos significados atribuídos ao trabalho pelos docentes aposentados, o estudo identificou a realização, o comprometimento, a satisfação, o compromisso, dedicação, sobrevivência, prestar serviço à sociedade e responsabilidade. Ainda nesta categoria de docentes foram identificados também significados negativos, como estresse, preocupação e cansaço. O autor explorou também os significados da aposentadoria.

De acordo com Varela (2013), no grupo dos docentes trabalhadores no activo em processo de transição à aposentadoria, recebeu diferentes significados tais como: tempo livre, liberdade, qualidade e sensação de dever cumprido, actividade, felicidade de voluntariado. Apareceu ainda um atributo negativo, especificamente o medo. Já os docentes aposentados percebem a aposentadoria como uma oportunidade, liberdade, impacto e voluntariado. Neste grupo não foi identificado nenhum significado de carácter negativo.

Questionando-se sobre os significados e dificuldades no período de transição a essa nova etapa de vida, Fôlha e Novo (2011) definiram as significações que os servidores de uma universidade atribuem à aposentadoria, verificando-se se tais significações alteram-se à medida que a aposentadoria se aproxima, dever cumprido, de tratar-se de um momento de aproveitar a vida, sendo a “a hora de descansar, colher os frutos, aproveitar para passear bastante, é a questão de ter cumprido uma parte da tua obrigação na vida. Mas também é apontada como ócio, não ter o que fazer, desocupação”. Estes significados fazem com que os trabalhadores e aposentados construam dificuldade como imaginar alguém que não tenha nada a fazer, daí deriva o tédio acompanhado dos problemas de ordem psicológica, o sentimento de necessidade de se ocupar com alguma coisa.

De acordo com Fôlha e Novo (2011), os trabalhadores em processo de transição para a aposentadoria identificam no seu dia-a-dia situações de aposentados que observam dificuldades e constrangimentos que levam a problema de ordem psicológica como depressão, social como isolamento, a dificuldade de integração nos grupos comunitários dos quais fazem parte outros indivíduos, mas trabalhadores. Estes sentimentos são construídos por trabalhadores que não têm ainda uma data marcada para se aposentarem.

A situação pode mudar de sentido quando se tratar de trabalhadores que já têm conhecimento da data marcada para se aposentarem.

Diante destes trabalhadores, os autores constataram diferentes posicionamentos, havendo aqueles que pela sua idade não se vêm na condição de se aposentarem, preferindo continuar a trabalhar e estar junto de pessoas com as quais convivem há muito tempo. Expressões como “não tenho vontade de sair”, “queria há muito tempo”, expressão de forma clara o “não desejo de se aposentar”.

Roesler e Soares (s/d) questionaram-se no seu estudo sobre os sentidos atribuídos a aposentadoria, no que diz respeito à significação da aposentação e se é vista como morte social, culpa e constrangimento ou então dever cumprido, prazer e liberdade. De acordo com estes autores, os indivíduos concebem a aposentadoria como o lugar dos aposentados, ou melhor, significa a retirada do trabalho e o direito de ficar relaxado. O indivíduo deixa um lugar determinado onde vendeu a força de trabalho e deteve um papel social, saindo de uma posição profissional oficial para voltar ao âmbito privado. Ou ainda, deixa um negócio ou uma profissão para desfrutar de liberdade e lazer, especialmente depois de uma trajectória profissional e da aquisição do direito a um benefício pecuniário mensal.

Mas nem todos percebem a aposentadoria desta maneira positiva. Pelo facto de ocorrer numa idade avançada. Há quem associa com o acto de envelhecimento e com o seu aceleração. O acto de se aposentar, afirmam os autores, é percebido como “a precipitação brutal do envelhecimento dos indivíduos” ao retirar-lhes do activo para o inactivo, acarretando consequências psicológicas e morais. Ser activo, atributo valorizado em sociedade, é sinónimo de ser alguém que está produzindo mercadorias, se quisermos usar a perspectiva marxista. Ser inactivo é ser dependente, não produtivo e, conseqüentemente, sem lugar social.

## **1.1. Problema de pesquisa**

A perspectiva cronológica que é adoptada para enviar o trabalhador para reforma definida legalmente tem por detrás a ideia da homogeneidade das experiências de trabalho, considerando que a uma determinada idade, todos necessitam de descanso, isto é, romper com o trabalho. Os estudos de Fôlha e Novo (2011) e Varela (2013) já mostram, pelo menos para o contexto brasileiro que a realidade dos reformados é heterogénea, pelo que assim deve ser considerada.

Consideramos que a heterogeneidade é também uma realidade em Moçambique, o que faz com que não possam considerar os resultados desses estudos como válidos para explicar a realidade de Moçambique. A limitação desses estudos reside ainda no facto de, ao explorar a referida heterogeneidade ignorarem as experiências que os trabalhadores vivenciam ao longo das suas actividades laborais.

É limitado estudar as experiências de reformas, deixando de lado a experiência de trabalho, uma vez que, de acordo com Cardoso (2011) o trabalho continua sendo uma categoria que explica as experiências dos indivíduos na sociedade, principalmente em sociedades contemporâneas onde existem aqueles que vivenciaram a precarização das suas condições de trabalho. Esta perspectiva é sustentada pela perspectiva fenomenológica dentro da qual se sublinha que “toda situação social é biográfica”, devendo ser compreendida de acordo com as experiências passadas. Assim, argumentamos que as experiências de reformas são vivenciadas sobre influência das experiências de trabalho anteriormente experimentadas. É neste sentido que, para estudar esta relação definimos a seguinte pergunta de partida: *De que forma as condições oferecidas para que os trabalhadores realizem o seu trabalho nas organizações, ao longo da sua carreira profissional, influenciam para a maneira como eles experimentam a sua reforma?*

## **1.2. Hipóteses**

H<sub>1</sub>: Os trabalhadores que passaram por organizações, nas quais ofereciam condições tecnológicas e relacionais adequadas ao exercício do seu trabalho ao longo da sua carreira profissional vivenciam a reforma como experiência de degradação do seu nível de vida.

H<sub>2</sub>: Os trabalhadores passaram por organizações, nas quais ofereciam condições tecnológicas relacionais não adequadas ao exercício do seu trabalho ao longo da sua carreira profissional vivenciam a reforma como experiência de melhoramento do seu nível de vida.

## **Capítulo 2. Enquadramento teórico e conceptual**

### **2.1. Quadro teórico**

Neste trabalho temos como quadro teórico a fenomenologia de Alfred Schutz. Descrevemos esta teoria explicando a forma como aplicamos no presente estudo. Primeiro, temos a Fenomenologia como uma teoria construída a partir de uma crítica que se faz a Husserl e Weber.

De acordo com Schutz (1979), o primeiro autor dos dois citados acima deu grandes contribuições para a compreensão da experiência dos indivíduos mas exagerou na sua pretensão de atingir a dimensão da realidade essencial na qual as experiências não variam. Já Weber também deu grandes contribuições ao apontar que os indivíduos atribuem significados às suas acções e que a sociologia deveria estudar esta atribuição e acção social, mas limitou a isto, não tendo demonstrado como é que ocorre a construção destes significados.

Para superar as limitações destes dois autores e oferecer uma perspectiva que, na sua óptica, pode-se dar uma melhor explicação da realidade social, Schutz (1979), juntou as contribuições dos dois autores. Assim, adicionou também a ideia de atribuição de significados à explicação da construção, construindo a fenomenologia social. Esta teoria tem uma nova concepção da realidade em que defende a sua dependência com relação à consciência humana, assim como esta depende da do Schutz para poder agir.

O homem, sendo consciente não pode existir sem uma realidade da qual se torna consciente. O mesmo acontece com a realidade que não pode existir sem que exista o homem para torna-la real na consciência. Assim, existe uma interdependência entre a consciência e a realidade; e é intencionalidade da primeira que permite a materialização desta interdependência. Sendo assim,) deliberadamente ou não, a consciência apreende a realidade, mas esta apreensão ocorre em dois níveis.

De acordo com Schutz (1979), o primeiro nível é aquele no qual os indivíduos vivenciam suas experiências dentro do indivíduo que se designa-se de corrente do pensamento, na qual não existe a noção do tempo nem do espaço. Isto é, o indivíduo apenas vive e age sem olhar criticamente e avaliar as suas próprias experiências o que só seria possível se ele saísse dessa corrente de modo a olhá-la de fora. Fazer uma suspensão das suas próprias experiências. Este

processo só é possível para o ser humano porque ele é um ser reflexivo, ou melhor, tem a capacidade de olhar de forma crítica e reflectir suas experiências.

Este acto reflexivo é que torna possível a passagem para um nível de experiência no qual se pode atribuir significados. Assim, o actor social atribui significados a experiências já vivenciadas. Para a atribuição de significados, ele recorre ao que Schutz (1979) designa de “estoque de conhecimento” como todo o conhecimento e informação acumulado ao longo das experiências. É neste sentido que as experiências passadas influenciam nas experiências presentes pois, é com base nelas que se atribuem os significados.

O estoque de conhecimento, sendo um conhecimento acumulado com base em experiências socialmente vivenciadas, é não homogéneo, pelo que cada indivíduo possui sua própria informação com base na qual atribuem significados a realidade social, o que influencia para que estes possam ser diferentes. O estoque de conhecimento também não é claro e coerente, condicionando para que os mesmos indivíduos não tenham ideias claras sobre uma realidade e possam ter duas ideias diferentes, mesmo divergentes, sobre a realidade a qual se referem.

Vemos como esse conceito se mostra como sendo de grande importância para a interpretação e compreensão das experiências de reforma dos trabalhadores aposentados, na medida em que permite-nos estudá-las do ponto de vista da sua riqueza e heterogeneidade, considerando que a reforma é um espaço socialmente construído e vivenciado. Desta forma, estudamos a reforma partindo dos significados que os indivíduos atribuem a ela e, segundo vimos, a reforma não como uma simples ruptura com o mundo do trabalho, mas como um contínuo de experiências que influenciam-se sequencialmente.

## **2.2. Definição e operacionalização dos conceitos**

Os conceitos são elementos de investigação que complementam o quadro teórico, na medida em que permitem a delimitação e identificação dos elementos a serem privilegiados no momento da recolha e interpretação dos dados em torno do nosso objecto de estudo. Identificamos os conceitos de reforma, experiência e trabalho.

### 2.2.1. Reforma

O conceito de reforma é abordado do ponto de vista etimológico e real. Na primeira dimensão temos Filha e Novo (2011) que afirmam que reformar-se vem do verbo latino intransitivo “*pausare*”, que significa pousar, parar, cessar, descansar, tomar aposento. Corresponde, em francês, ao verbo “*retirer*” ou “*retraiter*”, cujo sentido é retirar-se, isolar-se, recolher-se em casa, e em inglês, ao verbo “*to retire*”: ir embora, recolher-se.

Este sentido é muito restrito à questão gramatical, não envolvendo questões sociais, que podemos encontrar na perspectiva de Ferreira (1987). Este autor afirma que conceder reforma a alguém significa dispensá-lo do serviço com soldo ou ordenado por inteiro, ou parte dele, jubilar; abrigar, acolher; residir, morar, viver para, tomar aposentos, hospedar-se, deixar o serviço público, conservando o ordenado inteiramente ou em parte; ficar aposentado.

Trazendo outros elementos para além dos que são apontados na definição, que embora seja rico, não deixa de necessitar de outras contribuições estão Soares, Costa, Roa e Oliveira (2007), que defendem que reformar implica estar no lugar de aposentos. Assim, refere-se à retirada do mundo do trabalho e no direito ao benefício mensal pago pela providência oficial e/ou providência privada. Nesta óptica, o sujeito deixa determinado lugar onde vendeu a força de trabalho e deteve um papel social, saindo de uma posição profissional oficial para voltar-se ao âmbito privado (os aposentos). Ou ainda, deixa um negócio ou uma profissão para desfrutar de liberdade e lazer, especialmente depois de uma trajetória profissional e da aquisição do direito a um benefício pecuniário mensal.

Esta definição é muito rica, mas podemos acrescentar uma outra de modo a enriquecer a nossa discussão.

Beauvoir (1990) ao falar de aposentadoria faz referência directa ao envelhecimento e afirma que “ser brutalmente precipitado da categoria dos indivíduos activos na dos inactivos e classificados como velhos (...) é, na imensa maioria dos casos, um drama que acarreta graves consequências psicológicas e morais” (p. 324).

Nesta definição entra uma questão cronológica que poder facilitar a operacionalização do conceito, mas empobrece o seu carácter analítico. Deste modo, recorreremos a definição de Soares

et al. (2007) para concebermos a reforma como o acto de romper e passar de um espaço físico e de interacção no qual se vendia a mão-de-obra para estar num privado, beneficiando, ainda assim, de um valor mensal.

### **2.2.2. Experiência**

Este conceito tem sua própria história no campo da Filosofia. De acordo com Gaspar e Mahfoud (s/d), dentro da fenomenologia encontramos dois níveis de experiência. Aquela na qual o actor é passivo sendo levado por ela e aquela na qual é activo interpretando-a e atribuindo significados. Assim, a experiência é um acto da consciência e não necessariamente dos movimentos corporais. Neste segundo nível, Schutz (1979) fala de experiência significativa como sendo aquela que reflecte um acto espontâneo de atribuição de significado. Esta experiência permite a acumulação de conhecimentos e informações.

Por sua vez, Giussani (2000, p. 23) afirma que a experiência coincide, certamente, com ‘provar’ alguma coisa, mas coincide sobretudo com o juízo dado a respeito daquilo que se prova. “A pessoa é, antes de tudo, consciência. Por isso, o que caracteriza a experiência não é tanto o fazer, estabelecer relações com a realidade como fato mecânico; (...) o que caracteriza a experiência é compreender uma coisa, descobrir-lhe o sentido. A experiência implica, pois, a inteligência do sentido das coisas”.

Temos um encontro entre dois filósofos que distinguem dois sentidos do conceito. Segundo Abbagnano (2007) e Mora (2001), experiência pode assumir o sentido de experimento, que busca a construção da verdade, científico e frequentemente relacionado à exterioridade. Mas também pode assumir o sentido de vivência, reflexão, espontâneo e frequentemente relacionado à interioridade.

Moura (2001) aponta que para os autores empiristas que entendem a experiência como método, ela é uma operação capaz de colocar à prova um conhecimento e orientar sua retificação. A experiência é uma operação passível de repetição, nunca pessoal, na qual a sensação não é considerada. O mesmo autor traz a concepção de Hegel que descreve a experiência como um movimento dialéctico que conduz a consciência rumo a si mesma, “o modo como o Ser aparece

na medida em que se dá à consciência e se constitui por meio dela. A noção de experiência não é aqui, pois, nem experiência interior “subjectiva” nem tão pouco experiência exterior “objectiva”, mas experiência absoluta.” (Mora, 2001, p. 970)

Combinando com a nossa teoria, sem ignorar as contribuições de outros autores, recorreremos a definição de experiência oferecida pela fenomenologia de Schutz (1979) e definímo-la como toda a vivência dos indivíduos nas quais ganham consciência, atribuem significados e acumulam conhecimentos.

### **2.2.3. Trabalho**

Trabalho é um conceito cuja complexidade resulta na falta de consenso entre os sociólogos do trabalho no que é a sua definição. No entanto, há um esforço no sentido de oferecer algumas dimensões e indicadores que permitem distanciarmo-nos das concepções do senso comum com as quais estamos geralmente familiarizados.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000) define o trabalho como uma actividade económica, envolvendo uma ocupação remunerada na produção de bens e serviços; ocupação remunerada no serviço doméstico e/ou ocupação remunerada na produção de bens e serviços durante pelo menos uma hora por semana, podendo consistir na ajuda ao outro, produção de bens no âmbito da agricultura e construção de infra-estruturas.

Podemos enumerar um conjunto de actividades possíveis de serem integradas na noção do trabalho anterior, como o seu autor faz, no entanto seria um esforço pouco frutífero considerando a infinidade dessas actividades. O elemento que interessa nesta definição é a ideia de actividade remunerada por uma certa espécie ou em dinheiro.

Na tradição marxista, o trabalho ocupa um lugar central, pelo que não podemos nos aventurar sem fazer menção a ela. De acordo com Marx (1983 *apud* Woleck, s/d), o trabalho pode ser entendido como a forma como o homem se relaciona com a natureza, no sentido de transformá-la para a produção de bens para o seu sustento. O trabalho é também um espaço de relações entre o homem e a sociedade. Ele conduz à transformação de alguma realidade, ou melhor, é uma forma de o homem orientar a transformação da realidade pois, esta está em constante mudança. Porém,

limitar a transformação da natureza sem excluir uma série de actividades nas quais o homem não está em contacto com ela, como por exemplo as realizadas no sector dos serviços. Somos, desta forma, impelidos a visitar outras definições de modo a enriquecermos o nosso debate.

Cru (1987) define trabalho como habilidades técnicas, manuais e intelectuais aperfeiçoadas no âmbito da actividade que se está a realizar, estando esta relacionada com a técnica e, ainda, com a tecnologia e máquina no sector industrial. O autor inclui também, como dimensões do trabalho, a partilha de regras, linguagem, estratégias, ferramentas, equipamento para o alcance de objectivos definidos sem danos na saúde dos indivíduos.

Não necessitamos de prolongar a nossa discussão, pois consideramos que nas definições acima encontramos os elementos necessários para a construção e operacionalização da definição que aplicamos neste trabalho. Recorremos, especialmente a Cru (1987), afirmando, que o trabalho é a aplicação das habilidades técnicas, manuais e intelectuais no exercício de qualquer actividade geradora de diferentes formas de rendimento, em espécie ou dinheiro, e resulta na remuneração do trabalhador dentro ou fora do âmbito de troca.

## Capítulo 3. Metodologia

A partir da fenomenologia, de acordo com Schutz (1979), o investigador busca compreender o fenómeno social passa pela descrição e interpretação que os actores sociais constroem em torno da realidade que os rodeia, pelo que incide-se sobre as percepções sociais que possuem. Desta forma, adoptamos uma perspectiva de pesquisa qualitativa, procurando estudar as experiências de reforma, aprofundando do ponto de vista dos próprios reformados, incidindo sobre os significados atribuídos a essa dimensão da realidade social.

A fenomenologia elege o método indutivo como sendo o de procedimento apropriado para a realização da pesquisa em sociologia do ponto de vista da abordagem teórica fenomenológica, pois o investigador não parte de nenhum conhecimento prévio a não ser aqueles que obtém junto dos próprios actores sociais com os que se está a trabalhar. De acordo com Gil (2007), o método indutivo consiste em partir do particular para o geral, acumulando casos que vão sendo analisados isolada e progressivamente, buscando identificar os aspectos que os diferenciam e assemelhar para chegar a ideias gerais.

A aplicação do método indutivo ao longo do nosso trabalho consiste, primeiro, na leitura de estudos que foram realizados em torno da reforma dos trabalhadores de modo a constatar as ideias às quais chegaram os autores que observaram casos específicos em diferentes contextos. A partir destas constatações procuramos observar, de forma exploratória, alguns casos de reformados no contexto moçambicano, especificamente, em Maputo, o que nos permitiu construir ideias hipotéticas contrárias aos que a literatura científica traz.

No que diz respeito ao método de procedimento, em conformidade com o nosso quadro teórico, adoptamos a redução fenomenológica, definida por Gil (2007) como sendo um caminho que pressupõe que o investigador conduza o entrevistado, por meio da atenção e recordação, a descrever e interpretar as suas experiências passadas vinculadas ao fenómeno que se está a estudar. Enveredarmos por este método, primeiro, como afirmámos antes, em consequência de termos adoptado a fenomenologia como quadro teórico no qual ele é proposto. Segundo, porque, desde o início do presente trabalho, assumimos a nossa pretensão de compreender a forma do ponto de vista da perspectiva dos reformados, isto é, da sua subjectividade.

Em termos de sua operacionalização ao longo do estudo, aplicamos a redução fenomenológica por meio de guião de entrevista, contendo, em forma de questões chaves, pontos que nos conduziram às experiências profissionais e vivenciadas na reforma, podendo assim, satisfazer os nossos objectivos. Desta forma, conduzimos os entrevistados no sentido de descreverem e interpretaram suas experiências, pelo que, consideramos realidade social o que este puderam-nos comunicar, o que não implica que tenhamos reproduzido os seus depoimentos, pois procurámos estabelecer uma relação entre os dados facultados e o contexto social a luz dos conceitos fenomenológicos.

Seleccionamos a empresa Caminhos de Ferro de Moçambique (CFM), localizada na cidade de Maputo. É uma empresa pública na qual encontramos indivíduos na condição de reformados, o que permitiu a realização do presente estudo. Focamo-nos nos casos de ex-trabalhadores que reformaram no máximo até 2010, pelo que o tempo mínimo na reforma é de 6 anos, suficiente para a realização da hipótese que tínhamos em mente.

Fizemos a recolha dos dados por meio da técnica de entrevista semi-estruturada junto aos reformados de ambos os sexos, com pelo menos 6 anos na situação de reformados, tendo sido este o nosso grupo-alvo. As entrevistas permitiram realizar uma conversa alimentada por perguntas abertas, ou de sentido genérico proporcionando maior liberdade para os nossos entrevistados. Com a semi-estruturação pretendemos realizar uma redução fenomenológica de modo a captar a realidade sob ponto de vista dos próprios reformados.

O trabalho de campo teve início no dia 12 de Setembro de 2016 e terminou no dia 20 de Outubro de 2016. No primeiro dia de trabalho, 23 de Setembro, realizamos a entrevista com dois reformados na residência dos CFM, onde se encontram a residir alguns dos reformados, na Avenida 25 de Setembro, na Vila Gorjão, na cidade de Maputo. Nos dias subsequentes fomos realizando outras entrevistas, variando entre uma ou duas por dias.

As entrevistas tiveram uma duração média de mais de 45 minutos. Embora as questões permitiram aprofundar a informação, o facto de alguns entrevistados não terem aceiteado que usássemos o telemóvel para gravar a informação fez com que recorrêssemos ao registo manual. Nos casos em que houve anuência, com recurso ao telemóvel, foi possível gravarmos toda a informação que depois transcrevemos fielmente para a sua interpretação.

Para seleccionar os entrevistados, baseamo-nos na amostra convencional, limitando-nos a entrevistar aqueles reformados cuja localização estava ao nosso alcance. Este critério de construção da amostra, foi bastante apropriado para que tivéssemos a quem entrevistar nas condições encontradas na empresa CFM.

A localização dos entrevistados seguiu um conjunto de procedimentos. Contactámos a empresa de duas formas: de um lado, estabelecemos contacto com um funcionário conhecido da empresa de modo a facilitar a nossa entrada na organização e, por outro lado, dirigimo-nos directamente ao sector dos recursos humanos, onde fomos submeter a credencial que tínhamos connosco.

A resposta demorada dos recursos humanos dos CFM concorreu para que explorássemos os funcionários que conhecíamos de modo a intervir juntos dos seus colegas desse sector da empresa. No dia seguinte, foi-nos facultada uma lista dos ex-trabalhadores reformados e a sua localização. Os reformados estavam, como referimos, na Vila Gorjão. Dirigimo-nos à esta vila, onde nos apresentamos aos reformados, convidando-lhes a participar do estudo. Apenas 2 (dois) de um total de 12 (doze), de ambos os sexos, entrevistados não viviam na vila, pelo que tivemos que estabelecer comunicação via telefónica de modo a dirigimo-nos ao seu encontro para realizar as entrevistas.

O número total de entrevistados tinha sido definido antes mesmo de procedermos com o trabalho de campo, pelo que consideramos que atingimos a nossa meta, tratando-se de um estudo qualitativo no qual a profundidade e diversidade são os elementos que interessam na definição do tamanho da amostra. Assim, assegurámos a diversificação por via da identificação de reformados que antes trabalhavam em diferentes sectores de actividades, como controlo de máquina, armazenamento, registo de receitas, mecânica, entre outros.

Uma vez localizados os reformados, para facilitarmos a nossa aceitação, começamos por apresentar a credencial que tinha sido carimbada pelos recursos humanos dos CFM. Depois, apresentamo-nos como estudantes finalistas da UEM que estavam a desenvolver o seu trabalho de final do curso. Num terceiro momento, procurámos esclarecer os objectivos e a finalidade do trabalho e dos dados que pretendíamos obter. Por fim, asseguramos que a sua identidade seria mantida em anonimato e os dados seriam tratados com confidencialidade. Estes procedimentos serviram de factores facilitadores, o que não impediu que não enfrentássemos constrangimentos.

Os principais constrangimentos que enfrentamos dizem respeito ao processo de localização e disponibilidade dos entrevistados. Os números dos telefones que nos foram facultados serviram para entrar em contacto com estes para a devida conversa para aferirmos os dados do nosso trabalho, tendo-nos assegurado a sua disponibilidade em participar do estudo. Entretanto, quando lhes contactámos de modo a irmos ao seu encontro, ou não atendiam as chamadas, ou quando atendessem, afirmavam não estarem disponíveis para o encontro. Como solução, não tivemos outras opções que não fosse aguardar até que fôssemos recebidos, o que concorreu para que alargássemos o tempo de realização do trabalho de campo.

Nas situações em que conseguíamos estar na presença dos reformados, o início da entrevista foi marcado pela resistência em ceder, alegando estar com receio de a informação que estávamos a recolher ser utilizada pelos CFM para retirar-lhes das residências que estavam ocupando pois, foram-lhes concedidas há muito tempo aquando da sua entrada para a reforma. Diante desta situação, não só tivemos que apresentar o nosso projecto de pesquisa, como também tivemos que esclarecer que eram livres de responder as perguntas que achassem não serem comprometedoras. Porém, após perceberem que não tínhamos nenhuma ligação com a empresa, ficaram mais abertos e forneceram a informação requerida.

## **Capítulo 4. Apresentação da análise e interpretação dos dados**

Entramos para o capítulo quatro deste trabalho. Nele realizámos a análise e interpretação dos dados referentes, tanto às condições de trabalho, como às experiências de reforma dos trabalhadores. Organizamos a nossa exposição em quatro pontos, nomeadamente: o perfil sociodemográfico dos reformados, condições de trabalho experimentadas ao longo da carreira profissional, modalidades e significados da reforma e finalmente a relação entre as condições de trabalho e as experiências de reforma.

### **4.1. Perfil sociodemográficos dos reformados**

Construímos o quadro do perfil sociodemográfico dos reformados com os quais trabalhámos, baseando-nos nas variáveis idade, sexo, estado civil, nível de escolaridade, formação profissional, residência e tempo em que se encontram reformados.

A nossa amostra, foi composta por entrevistados de ambos os sexos, sendo que 11 são homens e 1, mulher dentro de uma amostra de 12 reformados, o que foi condicionado por termos trabalhado com uma amostra construída por acessibilidade. Tanto homens como esta mulher encontram-se na faixa etária do idoso pois, as suas idades estão acima dos 63 anos. Apenas um dos entrevistados é casado, quatro são viúvos, incluindo a mulher, e os restantes sete são casados de forma não convencional convencional/canônica. A maior parte deles possui a 4ª classe da era colonial como seu nível de escolaridade, sendo que um apresenta a 3ª classe rudimentar, três a 12ª classe actual, um o nível técnico básico e o último o de técnico médio. Todos os entrevistados possuem uma formação profissional nas áreas de serralharia, operação de máquinas, gestão, gestão e contabilidade, mecânica, dactilografia e contabilidade básica e informática. Eles encontram-se a residir no bairro Central, na cidade de Maputo, especificamente na Vila Gorjão, sita na avenida 25 de Setembro propriedade imobiliária pertencente à empresa CFM, sendo que apenas um reside no bairro do Zimpeto. O tempo de reforma é bastante diversificado. Dois estão a 8 anos na reforma, dois há 12 anos, os restantes, cada um com o seu tempo, estão na reforma há 7, 9, 10, 14, 15, 22 e 33 anos, respectivamente, na situação de reformados.

Este perfil sociodemográfico mostra que trabalhámos com reformados que, independentemente do tempo que se encontram na reforma, estão todos na faixa etária de idosos. Considerando que não são actualmente estudantes, podemos afirmar que estiveram a trabalhar com diferentes níveis de escolaridade, embora verifique-se uma tendência para a (4ª classe) quarta classe do sistema colonial em diferentes sectores dentro da empresa dos CFM, isto é, de áreas que implicam trabalho manual, como operação de máquinas e outras afins. As áreas que requeriam mais trabalho intelectual eram somente as de gestão e contabilidade.

## **4.2. Experiências de trabalho ao longo da carreira profissional dos reformados**

Nesta segunda parte do quarto capítulo, trazemos a análise e interpretação dos dados referentes a carreira profissional dos reformados, incidindo especificamente sobre os factores que estes encontraram a sua disponibilidade para exercer as suas actividades nas organizações laborais por onde passaram na qualidade de funcionários. Explorámos essa dimensão da realidade partindo do ponto de vista da fenomenologia que considera as experiências passadas para compreender as vivências presentes.

Começamos por convidar os reformados a fazer uma descrição das funções e actividades que realizaram ao longo das suas carreiras profissionais, explorando as áreas em que se dedicaram, pelo que trazemos alguns depoimentos que reflectem as experiências de alguns dos entrevistados, como podemos ver na sequência:

“Durante 11 anos, fazia guia de mercadorias na secretária que transportava mercadoria para a África do Sul, Zimbabwe e Suazilândia. Fazia os guiões consoante os vagões. E cada vagão tinha seu destino. Depois fui trabalhar no sector do porto. Quando fiz o curso de operador de máquinas, passei a transportar cargas dos navios para os armazéns e destes para os navios. Depois daqui fui transferido para ir trabalhar com máquinas na zona do mineiro” (Reformado há onze anos por idade, terminou como operador de máquinas);

“Sempre trabalhei como serralheiro e nunca trabalhei em outras empresas a não ser os CFM durante 32 anos. Comecei e terminei nesta empresa. A minha função era de socorrista dos

caminhos-de-ferro, pelo que passei todo o meu tempo a ajudar na recuperação das linhas férreas”  
(Reformado há mais de 10 anos, terminou como socorrista)

“CFM foi a minha primeira empresa a trabalhar nela, comecei por realizar actividades de carregamento de mercadorias para diferentes sectores, vagões, armazéns, comboios. Íamos até ao porto e por vezes chegávamos até aos navios. Depois passei a trabalhar como mecânico profissional, lubrificava máquinas, substituía peças de máquinas em diferentes sectores e terminei a trabalhar como estagiário de outros sectores da empresa.” (Reformado há 9 anos, terminou como profissional de mecânica)

Os CFM foram a primeira empresa na qual trabalharam os reformados, o que significa que as suas experiências de trabalho vivenciadas ao longo das suas carreiras profissionais estiveram todas ligadas a esta empresa, pelo que as mudanças a que foram sujeitos foram condicionadas pelas necessidades de trabalho oferecidas pela organização.

Em função das áreas em que estiveram inseridos, os entrevistados estiveram associados a diferentes funções e posições dentro das organizações pelas quais passaram. Por exemplo, no primeiro depoimento dos quatro acima descreve-se uma trajectória na qual se passou por três sectores de trabalho, o que implicou também mudança no tipo de serviço prestado. Podemos verificar que num primeiro momento, durante 11 anos, o interlocutor em causa dedicou-se ao trabalho de secretaria, cabendo-lhe apenas a elaboração de guias de mercadorias. Entretanto, posteriormente passou para um trabalho manual ligado às máquinas.

No segundo depoimento, a situação é diferente, uma vez que o aposentado entrou para a empresa como serralheiro e foi até à reforma, desempenhando a mesma função, pelo que, ao longo da sua carreira profissional, não experimentou outra actividade ou não esteve envolvido em nenhuma outra actividade noutra sector da empresa. Este caso é, do ponto de vista da constituição da biografia, diferente do primeiro, na medida em que é caracterizado por uma certa monotonia e homogeneidade no que tange às experiências de trabalho, pois só se dedicou ao trabalho de serralheiro, o que, de certo modo, limitou a este, as possibilidades de trabalhar nos outros sectores.

Ao contrário, no caso em que se experimentam diferentes situações de trabalho (primeiro e terceiro depoimento dos dois acima), a biografia é caracterizada por uma diversidade de experiências, na medida em que o trabalhador adquiriu e acumulou uma série de conhecimento

que amplia as possibilidades de dedicar-se a diferentes actividades futuramente. A este respeito, Schutz (1979) afirma que as experiências passadas são a base da acumulação da informação a partir da qual forma o estoque de conhecimento, servem de quadro de referência das acções presentes, podendo ampliar ou limitar as alternativas dos indivíduos.

Desta forma, os trabalhadores que, ao longo da sua carreira profissional, vivenciam uma mobilidade horizontal têm maior possibilidade de enriquecer o seu estoque de conhecimento e ampliar as suas alternativas de actividades em que podem-se dedicar depois de reformar.

Consideramos mobilidade horizontal como sendo, de acordo com Gehlen e Mocelin (2009), o deslocamento de uma área para a outra dentro do mesmo nível, não implicando mudanças de *status*.

Nas organizações laborais não se vive apenas a essa forma mobilidade, mas também a vertical, entendida por Gehlen e Mocelin (2009) como a subida ou descida de um *status* para o outro dentro de um sistema de estratificação, o que implica acesso a maior ou menor prestígio. O depoimento seguinte reflecte a situação de um dos reformados que vivenciou, simultaneamente, a mobilidade horizontal e vertical ao longo da sua carreira profissional nos CFM, como podemos observar:

“Como servente estava na área de descarregamento de mercadorias. Depois fui transferido para trabalhar no comboio que viajava com mercadorias, tendo depois começado a trabalhar como chefe de armazém, passando a controlar as chaves de 3 armazéns e a controlar o que entrava a saía. Os CFM foram a minha única empresa, onde progredi de servente para chefe de armazém.”  
(Reformado há 13 anos, terminou como chefe de armazém)

A mobilidade horizontal consistiu na sua passagem do sector de descarregamento, no qual trabalhava como servente, para o sector de transporte de mercadorias e depois para o sector do controlo de armazéns. Essa mobilidade possibilitou ao entrevistado em causa, acumular conhecimento em diferentes áreas profissionais embora tenha sido dentro da mesma empresa. Entretanto, houve também a mudança de *status* como resultado da mobilidade vertical.

Nas próprias palavras do reformado está clara a ideia segundo a qual houve uma progressão da posição de servente para a posição de chefe de armazém. As designações (servente e chefe) reflectem diferenças de *status* dentro da organização, implicando o acesso a diferentes

constrangimentos, bem como privilégios. Na posição de servente, como aprofundaremos mais adiante, o trabalho era manual, estando ligado ao descarregamento de mercadorias, o que não acontece no controlo de armazém no qual importava, dentre outras questões, a contagem do que estava armazenado.

Desta forma, as carreiras profissionais dos reformados mostram que estes passaram por situações diferentes quanto à sua mobilidade dentro da organização, visto que tiveram os CFM como o seu primeiro local de trabalho. Existem aqueles trabalhadores que não passaram por nenhum processo de mobilidade, desde o início até a reforma permaneceram na mesma profissão, mesmo sector e mesma posição, aqueles que passaram por um processo de mobilidade horizontal, tendo mudado de sector e profissão, conservando apenas a sua posição; e aqueles que passaram pelas mobilidades horizontal e vertical, tendo mudado não só de sector e profissão, como também de posição dentro da hierarquia interna.

No entanto, as mobilidades em si não nos informam muito quanto às condições de trabalho a que estiveram sujeitos ao longo das suas carreiras profissionais, pelo que compreendemos ser relevante convidar os entrevistados a fazer uma descrição dessas condições, como podemos observar nos depoimentos seguintes:

“Eu trabalhava das 7 horas às 11 horas. Tinha um intervalo para voltar a trabalhar das 13 horas às 17 horas. Existiam dias em que eu trabalhava até à meia-noite (0:0 horas), sem remuneração nenhuma, porque não podia deixar carga por armazenar. Isso era mau. A organização garantia segurança no trabalho, assistência médica e social, isso era muito bom. Eu trabalhava directamente com máquinas pesadas e com carvão, por isso enfrentávamos graves problemas de saúde, especialmente de tuberculose.” (Reformado há onze anos por idade, terminou como operador de máquinas)

“Tinha um horário normal das 7 horas às 16.30 horas. Por tudo que fazia na empresa, davam-se uma remuneração, com garantia de segurança no trabalho, assistência de saúde e social. Aqui não podemos reclamar. Os problemas que enfrentava eram de ouvidos, às vezes de dor de cabeça e irritação da vista por estar directamente ligados às linhas férreas.” (Reformado há mais de 10 anos, terminou como socorrista)

“No princípio, o horário era normal, das 7 horas às 11 horas, das 13 horas às 17 horas, mas quando me tornei chefe de armazém, comecei a trabalhar em turnos e escalas, tinha que ficar altas noites, aí as coisas pesavam. Havia dias que eu tinha folga e pagavam horas como direito. Era bom para

ter um dinheirinho extra. Tinha direito a segurança no trabalho, assistência médica e social, mas tinha problema de relacionamento com os chefes que eram brancos, eles nos humilhavam muito e de trabalho forçado porque não era fácil descarregar mercadoria com a minha dor nos braços.”  
(Reformado há 13 anos, terminou como chefe de armazém)

Analisámos as condições de trabalho com base em quatro indicadores: horário, direitos, carga das actividades e problemas enfrentados. No primeiro indicador, observamos a existência de um horário geral para todos os trabalhadores que ia das 7 horas às 11 horas, com direito a um intervalo de 2 horas de tempo, regressando às actividades às 13 horas, permanecendo até as 17 horas. Para dizer com isto que trabalhavam um total de 8 horas por dia.

Embora considerava-se esse horário fixo, em função da área e sector de trabalho, o entrevistado estava sujeito a alterações que seguiam duas modalidades: a primeira modalidade é de trabalhadores (exemplo de operadores de máquinas) que eram obrigados a trabalhar até a meia-noite, isto é, 7 horas de tempo acima do tempo normal do trabalho. O aspecto crítico dessa situação é o facto de não ser assegurada nenhuma remuneração adicional como forma de recompensa, o que, para o reformado era desgastante. Neste caso é o tipo de trabalho que condicionava para o alargamento do tempo de trabalho; a segunda forma de alteração do horário normal de trabalho era designada de horas (horas extraordinárias) que os trabalhadores podiam fazer. Diferente situação da anterior; Aqui, as horas extras eram devidamente remuneradas, permitindo assim, aos trabalhadores acumular um dinheiro extra para além do seu salário. É neste sentido que esta modalidade de alteração do horário é interpretada como benéfica.

O carácter remunerável da modalidade de alteração do horário normal é factor influente para a forma como os reformados interpretam essa situação, pelo que, todo o trabalho que tem dinheiro em troca concebem-no como benéfico e o que não recebem nada concebem-no como prejudicial. Trata-se aqui, de acordo com Schutz (1979), de um agir racional, na medida em que os reformados avaliavam essas experiências em função do ganho que conseguiam adquirir. Com remuneração valia apenas trabalhar fora do horário normal, o que não acontece na ausência de ganhos.

O segundo indicador em que nos baseamos para analisar as condições de trabalho foram os direitos. É transversal aos depoimentos dos entrevistados, o reconhecimento de que estavam assegurados na organização, os seus direitos referentes a assistência média e social, bem como a

segurança no trabalho. Constitui uma realidade partilhada e, até certo ponto objectivada, entre os reformados, que a garantia desses serviços era uma questão positiva e benéfica para o desempenho das suas actividades.

O terceiro indicador está ligado à carga das actividades que exerciam. Os trabalhadores afectos nas áreas de operação de máquinas e carregamento/descarregamento de mercadorias, apontam para o facto de ser trabalho pesado que requeria de si o uso da força física. Com o interesse de aprofundar esta questão, questionámos sobre o recurso à tecnologia para a facilitação do seu trabalho (especialmente o trabalho braçal), pelo que os entrevistados afirmaram que não tinham acesso a nenhuma tecnologia convista a facilitar as suas actividades e reduzir o esforço físico a ser empregue. Desta forma, as actividades que requeriam a força física são interpretadas, regra geral, como trabalho pesado.

Entretanto, o trabalho pesado não se limitava apenas às máquinas e mercadorias. O controlo de armazém é também uma actividade que, embora não requer a força braçal, é interpretada como pesada em função da mobilidade do horário, uma vez que o trabalhador era obrigado a trabalhar em turnos, havendo dias em que deveria ficar toda a noite trabalhando. É de referir que o trabalhador em causa passou de um trabalho pesado ligado às mercadorias (carregamento e descarregamento) para um trabalho pesado ligado ao controlo de armazém. Neste último, não obstante ter sido promovido a posição de chefe, passou a estar sujeito a um horário pesado.

Analisando a interpretação comparativa feita pelo entrevistado, podemos afirmar que a progressão, de servente para chefe de armazém, apesar de ter significado a submissão a um horário pesado, não deixou de significar ganhos significativos, pelo que faz sentido a interpretação que dizemos acima de se tratar de uma mobilidade vertical ascendente, isto é, que ocorreu de baixo para cima, implicando ganhos pessoais e profissionais. É o que defende Morin (2001) ao afirmar que o trabalho deve significar, dentre outros sentidos, possibilidade de orientar a carreira profissional rumo a novos patamares.

Por fim, consideramos, como indicador das condições de trabalho, os problemas enfrentados pelos reformados ao longo das suas carreiras profissionais, tendo observado que, mais uma vez, variam em função de tipos de actividades a que cada um esteve afecto. Identificámos duas categorias de problemas: Nos sectores de trabalho manual, são relatados problemas de saúde, tais

como dor de cabeça, irritação da vista, dor de ouvidos, dor nos braços; Nos sectores de trabalho não manual, como controlo de armazém, são narrados problemas relacionais entre chefes e funcionários.

Os problemas relacionais estavam ligados ao tratamento que os trabalhadores (negros) recebiam dos seus chefes (brancos), manifestando-se especificamente por meio de humilhações. Procurámos saber junto do entrevistado como se manifestava essa humilhação, tendo-nos respondido nos seguintes termos:

“Insultavam-nos de qualquer maneira, não queriam-te ver a descansar nem um pouco. Basta tentares relaxar começavam a falar e zangarem-se contigo, mas entre eles brancos não se tratavam assim, só quando éramos nós negros. Diziam que o negro é preguiçoso.” (Reformado há 13 anos, terminou como chefe de armazém)

Essa situação reflecte um contexto de trabalho caracterizado por práticas de racismo. Entenda-se esse conceito como referindo-se a toda forma de discriminação social baseada nas diferenças raciais, concebendo-se uma raça como superior à outra (Resende, 2008). Desta forma, o trabalhador vivia as suas experiências de trabalho de forma depreciativa do ponto de vista da construção da sua identidade, na medida em que não se identificava com o ambiente organizacional em termos da sua relação com os chefes de raça branca.

Essas formas de tratamento são apontadas como indesejáveis para uma organização na qual pretende-se oferecer ao trabalho condições de trabalho que concorram para o seu bem-estar. De acordo com Morin (2001, p. 10), “o trabalho deve permitir a união entre o exercício de actividades e suas consequências sociais. Isto contribui à construção da identidade social e protege a dignidade pessoal. Esse âmbito do trabalho reconhece o prazer de contribuir para a sociedade.”

As práticas racistas e discriminatórias não concorrem, de forma alguma, para o auto-conceito positivo na construção de uma identidade profissional<sup>2</sup> no sector de trabalho, pelo que são apontadas, pelos reformados, como uma situação constrangedora, constituindo um problema no

---

<sup>2</sup> Entende por auto-conceito como “um conjunto lato de elementos em função dos quais os indivíduos se definem a si mesmos, tais como atitudes, crenças, valores e experiências, (e seus) components valorativos e afectivos” (Mortimer, 1987, p. 265 *apud* Barbosa, 1995, p. 9).

que tange às suas condições de trabalho, agravado pelo facto de perceber-se que os outros colegas brancos não eram merecedores das mesmas formas de tratamento.

A descrição e interpretação que os entrevistados fazem das suas condições de trabalho reflectem, de um lado, os aspectos que eles consideram relevantes de serem apontados e tomados em consideração na sua carreira profissional e, do outro lado, a informação que está disponível no seu estoque de conhecimento com base na qual procedem com a interpretação das suas experiências de reforma, como veremos mais adiante.

### **4.3. Modalidades de entrada para reforma**

Nessa terceira parte do trabalho explorámos as experiências de reforma vivenciadas pelos entrevistados, destacando três tópicos: o processo de entrada para a reforma, os significados atribuídos a reforma e a forma como esta é vivenciada. De referir que os dados de campo revelam uma proximidade na forma como os nossos interlocutores concebem e experimentam a sua reforma pelo que optamos por realizar uma interpretação conjunta e simultânea, destacando alguns aspectos diferenciadores.

A reforma descrita pelos entrevistados como um momento preciso no qual é-lhes comunicada e formalizada a sua cessação de actividades laborais na organização em que estão laboralmente vinculadas. Nos depoimentos seguintes, observemos a forma como é narrado esse momento:

“Entrei para a reforma em 2008 como resultado do tempo de serviço que tinha , que me dava direito à reforma por idade. A empresa decidiu reformar-me e eu gostei porque foi uma oportunidade que eu tive para descansar” (Reformado há onze anos por idade, terminou como operador de máquinas)

“Entrei para reforma em 2003. A própria empresa controla a data para a reforma dos trabalhadores, no nosso grupo éramos três, chamaram-nos para assinar o documento. Fiquei muito e muito feliz porque a idade já tinha avançado e era o momento de me dedicar a outras coisas.” (Reformado há 13 anos, terminou como chefe de armazém);

“Entrei para a reforma porque no momento em que a empresa estava a diminuir trabalhadores, no processo de racionalização da mão-de-obra. Eles tiraram uma lista e chamaram alguns

trabalhadores e disseram que seriam reformados. Não era o que eu queria, mas valeu a pena porque logo consegui outro trabalho” (Reformado 12 anos, terminou como dactilógrafo);

A reforma é um processo que pode ocorrer por diferentes razões, variando e dependendo das situações. Nos casos por nós estudados, identificámos duas razões, sendo que uma é comum em comparação com a outra. A primeira forma de reforma foi a cronológica, isto é foi motivada pelo facto de os trabalhadores terem atingido a idade determinada por lei, ao nível de Moçambique, como sendo o limite para que um trabalhador tenha direito a reforma.

Recordemos que no ponto ii. da alínea b), número 1 do capítulo 140, no Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado ([EGFAE] 2009), está definido que tem direito à aposentadoria quem tiver *60 ou 55 anos de idade, consoante sejam do sexo masculino ou feminino, respectivamente e que tenham prestado pelo menos 15 anos de serviço*. Desta forma, os reformados entrevistados que seguiram a abordagem cronológica atingiram essas idades definidas legalmente. É o que observamos nos depoimentos cima quando eles mesmos afirmam que foram solicitados a assinar o documento da reforma como resultado do seu tempo de trabalho.

A segunda forma de reforma que identificámos junto dos reformados com os quais trabalhamos, foi a racionalização. De acordo com o Decreto n.º 12/2001 de 10 de Abril, como resulta da reestruturação dos CFM, a empresa sentiu a necessidade de racionalizar a força do trabalho, assegurando aos trabalhadores que detêm a qualidade de funcionários do Estado e abrangidos pela referida racionalização do trabalho o pagamento de pensões e compensações. Mas especificamente, no n.º 1, do artigo 1, está definido que *O trabalhador dos CFM que, detendo a qualidade de funcionário de Estado, seja desvinculado em resultado do processo de racionalização da força do trabalho, será aposentado nos termos nº3 do artigo 237 do Estatuto Geral dos Funcionários do Estado (EGFE)*.

As duas modalidades de reformas às quais foram sujeitos os reformados com os quais trabalhamos enquadram-se no que se designa de reforma obrigatória, isto é, que deve ocorrer mesmo que seja contra a vontade do trabalhador. EGFAE (2009, p. 66) define, no artigo 142, a reforma obrigatória como sendo aquela que ocorre quando o trabalhador atinge o *limite de idade, do tempo de serviço, determinação da lei, reorganização do serviço ou incapacidade total e permanente declarada pela Junta Nacional de Saúde*.

Parindo da definição legal acima da reforma obrigatória, podemos afirmar que alguns dos trabalhadores reformaram obrigatoriamente por atingiram o limite de idade e outros reformaram obrigatoriamente por uma imposição legal que estabeleceu a necessidade de racionalização a força de trabalho. Entretanto, do ponto de vista sociológico, especificamente, fenomenológico, é importante ir além do ordenamento legal que assumem uma perspectiva positivista (objectivista) no sentido de dever. Com efeito, procurámos aprofundar o sentido que esse processo de afastamento definitivo do local de trabalho, este acaba assumindo.

Ao recorrermos, ainda, aos depoimentos que apresentámos anteriormente, podemos interpretar o posicionamento dos trabalhadores, chegada a hora da sua reforma. De acordo com os dados, houve a manifestação de um sentimento de aceitação e satisfação com relação à informação que receberam de que estavam prestes a serem contemplados pela reforma, o que significa que, na situação em que se encontravam no seu trabalho, os trabalhadores interpretaram a reforma como um oportunidade de descansar, visto que estavam necessitando, ou seja, a atribuição desse significa está relacionada com as experiências passadas pelas quais passaram. Essa forma de interpretação é-nos sugerida por Schutz (1979), quando afirma que cada experiência deve considerada como uma situação com sua própria história, devendo ser compreendido numa perspectiva biográfica.

Operacionalizámos, no quadro teórico, o estoque de conhecimento não sendo homogéneo, pelo que uma realidade pode receber diferentes interpretações de diferentes indivíduos. É o que acontece quando um dos entrevistados (ver terceiro depoimento acima) afirma que a reforma não esperava naquele preciso momento em que lhe abrangeu. O entrevistado em causa entrou para a reforma no âmbito da racionalização da força de trabalho, e não pela idade, o que concorreu para que se sentisse na importância de continuar a trabalhar.

Essa forma de olhar para a reforma obrigatória alterou-se com o tempo, pelo facto de ter conseguido outro trabalho, tendo acesso à pensão da reforma e ao salário do novo trabalho, o que é teoricamente compreensível pois, uma realidade pode variar, em termos de significado, de acordo com o tempo, podendo ter um sentido enquanto futuro, outro enquanto presente e outro enquanto passado. No caso em análise, enquanto presente, a reforma era algo indesejado, mas enquanto passado, depois de ter ocorrido e conseguido outro trabalho, passou a ser vista como uma oportunidade, ou melhor, desejável.

Nesta parte do trabalho, observamos que os reformados com os quais trabalhámos entraram à reforma por via tanto do alcance da idade definida por lei para se reforma como da aplicação de uma lei aprovada, especificamente, para reduzir a mão-de-obra na empresa Caminhos de Ferro de Moçambique. Esta segunda modalidade fez com que trabalhadores ainda em idade de trabalhos entrassem compulsivamente para reforma, o que pode levar-nos a assumir que não interpretam a reforma da mesma forma que o grupo que reformou por causa da idade. A seguir aprofundamos esta questão.

#### **4.4. Significados atribuídos a reforma**

Estamos a considerar que a reforma é uma construção social dos actores sociais, podendo, com efeito, variar de caso para caso. Procuramos, a seguir, compreender essa variação, caso exista, identificando os factores sociais que estão por detrás da sua ocorrência.

Os reformados entrevistados expressaram de forma mais precisa os significados que atribuem à reforma, como podemos observar a partir dos depoimentos seguintes:

“A reforma é um tempo em que o trabalhador deve descansar e repousar depois de muito tempo de trabalho e chegar a idade de reforma” (Reformado há onze anos por idade, terminou como operador de máquinas)

“Reforma é vitória por ter cumprido com o seu dever de trabalho, é tempo do trabalhador descansar e também de dar espaço aos outros mais jovens que também precisam trabalhar” (Reformado há 13 anos, terminou como chefe de armazém)

“A reforma é uma oportunidade para o trabalhador se dedicar a outras actividades, enriquecer a sua carreira profissional, podendo aumentar o seu rendimento mensal” (Reformado 12 anos, terminou como dactilógrafo)

A reforma recebe diferentes significados no seio da nossa amostra, no entanto, essa diferença se expressa em função da modalidade de reforma a qual os trabalhadores estiveram sujeitos. Para estes, tiveram como reforma a modalidade de limite de idade que significa, de um modo geral, a oportunidade para descansar. Existe aqui um sentimento de dever cumprido pelo facto de se ter trabalhado durante o período estabelecido por lei necessário para um indivíduo em Moçambique.

É esse sentimento de dever cumprido que está por detrás do outro significado que os reformados (abrangidos pela cláusula) por idade atribuem à reforma. Referimo-nos ao sentido da reforma como um act o deceder espaço para que outros possam ter a sua oportunidade de trabalhar. Desta forma, a idade limite como um critério para ter-se direito à reforma, pode ser interpretada de duas maneiras. Primeiro, podemos considerar que os entrevistados assumem que estão numa fase em que estão cansados e devem descansar e segundo, podemos considerar que os entrevistados assumem-se como mais velhos que devem dar oportunidades aos “mais novos”.

Entretanto, essas duas interpretações não se aplicam para os reformados no âmbito da racionalização da força de trabalho, uma vez que os entrevistados nem se sentem cansados e nem se consideram adultos. Seja por isso que, para si, a reforma significou uma oportunidade para construir e dar seguimento à sua carreira profissional, vivenciando outras experiências e também aumentando a sua renda mensal. Não se manifesta aqui a ideia de entrar para o descanso, pois concebe-se o trabalho como uma actividade que continua sendo relevante para a sua vida.

Estes significados diferentes que são atribuídos à reforma (são resultado das formas também diferenciadas na abrangência de cada caso dos reformados,) revelam que a forma como é o momento em que os trabalhadores são conduzidos a reformas influenciam na atribuição de significados, pois, uns vêm como oportunidade de descanso e outro como oportunidade de construir e diversificar a sua carreira profissional. É o que defende Schutz (1979) quando afirma que cada acção presente é uma situação biográfica, isto é, deve ser interpretada a partir das experiências passadas dos actores sociais.

Essas duas situações sugerem que, embora todos tenham sido sujeitos a uma reforma compulsiva ou obrigatória, os que reformaram no âmbito da racionalização da força de trabalho estão sujeitos a sofrer os efeitos negativos da reforma. É um espaço comum reconhecer que a reforma por si pode provocar, tanto efeitos positivos como efeitos negativos (ver Fôlha e Novo, 2011; Resende, 2008). Todavia, no contexto específico deste trabalho, o caso analisado seguiu o sentido contrário pelo facto de o trabalhador em causa ter conseguido inserir-se noutra organização logo após a sua entrada para a reforma.

## 4.5. Experiências de reforma dos trabalhadores reformados

Nesta parte final da análise e interpretação dos dados, retratamos as experiências de reforma dos trabalhadores, procurando, quando possível, relacioná-las com as condições de trabalho que discutimos na segunda parte desde capítulo. A semelhança da forma como procedemos nas páginas anteriores, a seguir trazemos todos os dados simultaneamente, chamando à atenção, quando pertinente, para aspectos que diferenciam e distanciam os casos que exploram, sem com isso reservar-lhes um tópico a parte.

Na parte anterior do trabalho (no tópico 4.3) – a repetição que realizamos aqui é propositada e relevante para contextualizar o leitor e estabelecer uma ponte entre o conteúdo –, mostramos que os entrevistados dividem-se entre os que entraram para reforma por modalidade de limite de idade e dos que seguiram a modalidade da racionalização da força de trabalho, sendo que estes últimos não tinham nenhuma intenção de reformar. Esta ausência de intenção e recepção da reforma como indesejada conduz alguns autores como Fôlha e Novo (2011), a deduzir que a reforma é vivenciada como uma experiência frustrante.

No entanto, a partir do depoimento seguinte, é possível observamos que a experiência de reforma compulsiva de um trabalhador não é concebida de forma passiva, é tida de uma maneira diferente. Eis as provas:

“Quando soube de que haveria a racionalização da força de trabalho, comecei a ver outros lugares para trabalhar. Logo que me informaram que eu ia para a reforma, estabeleci contactos junto a uma empresa privada, onde fui admitido, uma vez aposentado. Mudou alguma coisa em termos de horários de trabalho, salário, mas tudo foi para melhor” (Reformado 12 anos, terminou como dactilógrafo)

Este depoimento, resume as experiências de um trabalhador abrangido pela reforma no âmbito da racionalização da força de trabalho nos CFM cuja vontade de trabalhar ainda estava presente, o que concorreu para, ao invés de entrar para o descanso, procurou outras oportunidades de trabalho. De acordo com o seu discurso, a reforma pela qual passou abriu oportunidade para que tivesse acesso à modalidades de trabalho ainda melhores em comparação com a sua situação nos CFM.

Estes dados mostram que, não existe nenhuma relação linear entre o carácter compulsivo do trabalho e experiências de reforma compulsiva caracterizadas por efeitos negativos. O desejo de continuar a trabalhar cortado pela reforma obrigatória pode conduzir a novas oportunidades de trabalho e ainda melhores. O desejo de continuar a trabalhar, não é somente particular manifestado pelo trabalhador reformado pela racionalização, sendo também extensivo aos reformados por idade que, embora tenham acolhido a notícia da sua reforma com satisfação, procuraram dedicar-se a outras actividades na sua reforma, como podemos observar nos depoimentos seguintes:

“Tentei procurar trabalhar novamente nas empresas privadas, só que, por causa da idade e da área de formação não foi fácil ter acesso ao trabalho. A minha vida continua normalmente. O não ter conseguido outro trabalho não alterou as minhas condições pelo que não enfrento nenhum problema porque faço alguns biscates” (Reformado há mais de 10 anos, terminou como socorrista)

“Trabalhei numa loja, agora não faço nenhuma actividade porque a minha condição física, meu braço, não possibilita. A minha vida familiar passou a ser normal, mesmo com algumas dificuldades, está tudo normal porque meus filhos e netos trabalham” (Reformado há 13 anos, terminou como chefe de armazém)

Os dados sugerem que interpretemos a reforma como uma passagem de um forma de trabalho para outra pelo menos nas intenções dos trabalhadores, pois é transversal no sentido destes procurarem algumas actividades que possam-lhes ocupar depois de terem reformado. Todos os entrevistados – embora não possamos trazer os depoimentos de todos – apontaram para o facto de terem procurado trabalho depois de terem entrado para a reforma independentemente da modalidade de reforma a qual foram sujeitos.

Podemos apontar, inicialmente, como um aspecto contraditório entre o significado da reforma como oportunidade de descanso e a procura posterior de trabalho. Isto é, se interpretam a reforma como um espaço para descansar, seria suposto que se dedicassem efectivamente ao descanso ao invés de procurarem por trabalho. Nos casos em que não houve o envolvimento a qualquer forma de trabalho remunerável foi por razões que os próprios entrevistados não apontaram.

Alguns dos entrevistados não trabalharam ao entrar para reforma porque simplesmente não conseguiram encontrar emprego; outros, embora tenham trabalhado, não continuaram por muito

tempo, devido das suas condições físicas que não facilitam o exercício de actividades que envolvem o esforço físico. O trabalho aparece para os trabalhadores como um factor determinante para as suas vidas, o que faz com que mesmo reformados tenham que se dedicar a ele.

Consideramos que a contradição entre o significado da reforma (descanso) e o interesse contínuo pelo trabalho aparente, pois, como afirma Schutz (1979), o significado da realidade social varia em função da variação e do tempo e do espaço, pelo que, experimentando o descanso na reforma, os ex-trabalhadores poderiam construir a intenção de voltar a trabalhar, como está expresso, por exemplo, nos seguintes depoimentos:

“É grande incómodo porque o corpo estava acostumado a trabalhar, e ficar em casa provocou cansaço nos ossos que estavam habituados a trabalhar com aquelas máquinas” (Reformado há 11 anos por idade, terminou como operador de máquinas)

“Para quem habitou estar a trabalhar, não é fácil acordar e ficar todos os dias em casa sem fazer nada. Eu só fiquei umas semanas e não aguentei, comecei a procurar alguma coisa para fazer, mas também quem não quer o dinheiro extra para aumentar a satisfação das despesas da família?” (Reformado há 7 anos, terminou como serralheiro)

No momento da reforma, esta é interpretada como um espaço de descanso, significando este último, por sua vez, o rompimento com actividades laborais. No entanto, o acto de experimentar a reforma dá aos reformados uma outra perspectiva sobre a reforma, revalorizando o trabalho como uma actividade da qual não se poder abrir mão, uma vez que não só permite a satisfação dos entrevistados por estarem ocupados, bem como por permitir aumentar a renda família, mais especificamente, a renda que recebem da reforma.

Esse interesse pelo trabalho permite-nos, de passagem, tecer alguns comentários sobre a importância do mesmo enquanto um espaço de realização o indivíduo em sociedade. De acordo com Stuchi (2010), não obstante haver quem defende que está a ocorrer o esvaziamento social do trabalho enquanto um espaço valorizado pelos indivíduos, existem espaços em que ainda é valorizado e, sem o qual os indivíduos se sentem excluídos.

No primeiro depoimento dos dois acima, o sentido do trabalho, embora social, refere-se a uma dimensão somática, na medida em que o interesse em garantir a sua continuidade está ligado ao

estado do corpo que se sente dolorido, uma vez que estava habituado a realizar trabalhos pesados. Neste sentido, podemos afirmar que as condições de trabalho a que foram sujeitos os reformados enquanto trabalhadores dos CFM influenciam na forma como eles procuram viver a sua reforma, buscando realizar trabalhos que permitam conservar a sua estabilidade física.

É esse receio que faz com que os entrevistados que, primeiro interpretavam a reforma como um espaço de descanso, posteriormente buscaram trabalhar mesmo reformados. Os casos que estamos a retratar mostram esse valor que o trabalho assume para os reformados. Entretanto, observamos que dão prioridade a busca pelo trabalho formal, aquele que implica o vínculo com uma entidade empregadora. Visto que nalguns casos não foi possível encontrar esse tipo de trabalho, vemos como encontram trabalhos alternativos, como está exposto no depoimento seguinte:

“Entrei para reforma, como não consegui outro emprego, me dediquei à prática da machamba.”  
(Reformado há onze anos por idade, terminou como operador de máquinas)

“Assim que entrei para a reforma, depois de não conseguir emprego nas empresas privadas, como sou mestre, comecei a fazer alguns biscates que as pessoas vão oferecendo, como fazer e arranjar portas, janelas e fogões. Para além de dar algum dinheiro, não me sinto bem ao ficar sem fazer nada” (Reformado há mais de 10 anos, terminou como socorrista)

O desejo de ocupar-se está patente na insistência pela busca do trabalho informal ou doméstico como alternativo ao trabalho formal que não foi possível alcançar. Esses dois depoimentos são casos exemplares de reformados que enveredaram pelo trabalho alternativo e, conseqüente, por despender uma parte da sua reforma a trabalhar.

Especial atenção, podemos dar para o segundo caso dos dois anteriores pois, de certo modo, representa uma continuidade entre o presente e o passado. Enquanto trabalhava nos CFM, o reformado em referência desempenhava a profissão de socorrista na área (oficina) da serralharia, o que lhe permitiu e permite que se dedique à mesma actividade na sua reforma como alternativa de trabalho para se ocupar e ganhar dinheiro. As possibilidades de enveredar por esta profissão estavam já condicionadas pelo passado, para usar um conceito de Schutz (1979), podemos afirmar que enveredou por biscates nesta área motivado pelo que se designa de “*motivo para que*”, de forma mais clara, por experiências passadas.

Não obstante o trabalho desempenhar um papel relevante nas experiências de reforma dos reformados, existem outras actividades de seu interesse em que se dedicam neste espaço interpretado como de repouso, a dedicação à família, como está expresso nos depoimentos seguintes:

“Me dedico mais à família, como não posso trabalhar por causa da minha condição física, aproveito para estar com a família, tenho mais tempo de estar com ela, viajar, passear com ela, dedicá-la mais atenção” (Reformado há 13 anos, terminou como chefe de armazém)

“Viajo com a família para a minha terra sem nenhum problema, visitamos muitos sítios que antes não podia visitar por falta de tempo” (Reformado há 7 anos, terminou como serralheiro)

O trabalho, sendo uma actividade prioritária, absorvia grande parte do tempo dos reformados. Recordemos dos horários do trabalho que tinham nos CFM. Desta forma, pouco tempo restava para estar com a família. Como consequência, a reforma é também um espaço no qual o estar com a família e realização de viagens são experiências valorizadas. É importante sublinharmos que, para enaltecermos a centralidade do trabalho também na reforma, que os entrevistados que se encontram impossibilitados de trabalhar, interpretam essa impossibilidade como uma oportunidade de estar mais próximos da família.

Para os trabalhadores que continuaram com as suas actividades laborais, especialmente os que voltaram a entrar para o trabalho formal, o estar mais próximo da família continua sendo uma prática sacrificada. Já para os que se encontram em situação contrária, constituiu um grande ganho terem entrado para a reforma, justamente pelo facto de disporem de espaço de lazer familiar, como exemplificam os casos seguintes:

“Tinha alguns impedimentos que agora não tenho. Por exemplo não podia, sempre que quisesse, viajar com a família, mas agora posso viajar à vontade para onde eu quiser, e fazer a minha machamba à vontade. O meu horário de trabalho não me permitia gozar da minha própria vida.” (Reformado há onze anos por idade, terminou como operador de máquinas)

“Pude integrar-me e participar activamente no meu partido, passei a estar no activo, contribuindo no que puder para defender o meu partido. Antes, eu só era do partido, não tinha tempo de participar. A reforma me dá esse tempo.” (Reformado há 8 anos, terminou como vendedor de receitas/ bilhetes de passagens de comboio)

O tempo é o principal aspecto apontado como tendo sido o ganho que obtiveram com a reforma, o que sugere que os horários de trabalho nos CFM não permitiam a disponibilidade do tempo para ocupar-se com outras actividades não laborais. As viagens, a prática da agricultura e actividades políticas são apenas algumas das actividades que eram sacrificadas pela necessidade de cumprir com as obrigações laborais. É nesses termos que, agora, podemos compreender melhor o sentido que assume o sentido de dever cumprido.

O trabalho laboral é, então, interpretado como um dever que deve ser cumprido a qualquer custo, um dever que, quando cumprido, assegura o acesso a outro direito, a reforma. Assim, a agricultura pode ser interpretada, tanto como uma forma de trabalho alternativo, bem como uma forma de trabalho de lazer, isto é, é actividade que o reformado realiza de forma autónoma sem que tenha que cumprir com obrigações que lhes são impostas. É assim, um trabalho que permite descansar. Daí a expressão *“fazer a minha machamba à vontade”*.

A partir dos dados que analisamos até aqui, podemos observar que os reformados entrevistados interpretam de forma positiva, identificando aspectos positivos. Esses aspectos são dependentes da relevância que dão a cada realidade. De acordo com Schutz (1979), os actores sociais focalizam a sua atenção, suas energias e seu trabalho para aquelas dimensões da realidade social que são do seu interesse. É neste sentido que, os reformados encontram no trabalho, no estar com a família e no dedicar-se a actividades política como aspectos da realidade do seu interesse e com os quais se encontram a despende a sua reforma.

A reforma não só significa ganhos, mas também implica perdas, deixar para traz o que encontram no ambiente de trabalho (Alvarenga, Klyan, Bitencourt e Wanderley, 2008; Debetir, 2011; Fôlha e Novo, 2011). Os reformados que entrevistamos identificam alguns aspectos que consideram suas perdas resultantes das suas reformas, como podemos ver nos depoimentos seguintes/abaixo:

“Agora não posso mais trabalhar. Lá nos CFM, eu tinha fama porque trabalhava com chaves do armazém e qualquer coisa eu era responsável, tinha que ser procurado. A reforma me tirou a chefia, ninguém me procura” (Reformado há 13 anos, terminou como chefe de armazém)

“No momento em que eu trabalhava, tinha acesso a regalias, direito a deslocações e as regalias que eram muito boas para mim. Agora não tenho nada disso e é de lamentar” (Reformado há onze anos por idade, terminou como operador de máquinas)

“Antes da minha reforma, eu brincava muito com dinheiro porque no sector onde estava tinha receitas com a venda de bilhetes, havia muito troquinho que os passageiros não tomavam em consideração e eram esses troquinhos que me faziam esquecer o meu salário, toda a hora tinha dinheiro no bolso. Agora sou obrigado a fazer bom uso do dinheiro porque já não tenho aqueles troquinhos” (Reformado há 8 anos, terminou como vendedor de receitas)

A perda do trabalho em si é um dos aspectos apontados como tendo sido deixado para trás, conseqüentemente, como tendo sido perdido. Entretanto, mais relevante ainda, são os aspectos decorrentes do exercício do próprio trabalho nos CFM, sendo que alguns resumem-se a questões monetárias, outros a questões relacionais e outros ainda, aos benefícios decorrente da posição ocupada. Analisemos cada um desses aspectos, parágrafo por parágrafo:

Iniciemos pela primeira situação na qual se trata da perda de *status*. A reforma teve como consequência a passagem de uma posição de trabalhador-chefe para a posição de simples reformado. Enquanto trabalhador-chefe, o reformado tinha acesso a uma estrutura com base na qual construiu a sua identidade. Identidade esta que permitia-lhe vivenciar experiência que conduziam a sua auto-satisfação, uma vez que os outros trabalhadores, seus colegas, dependiam de si/dele e procuravam-no enquanto pessoa que controlava o armazém.

O processo de reforma conduziu ao que Berger e Luckmann (2010) – para recorrer a conceito de outros autores que também partilham uma perspectiva fenomenológica – designa de crise subjectividade, referindo-se ao facto de o actor social não poder conservar uma identidade pelo facto de a estrutura que possibilitou a sua construção lhe ter sido retirada. Neste sentido, ao abandonar a estrutura organizacional dos CFM, reformado não podia conservar a sua chefia, pelo que lamenta como uma perda da qual sente falta.

Essa dimensão crítica da reforma foi também apontada por Alvarenga, Klyan, Bitencourt e Wanderley (2008) que afirmaram que uma das grandes perdas desse processo é o facto de, enquanto trabalhador, estar sujeito a construir relações sociais que, de certo modo, servem de suporte para a existência do próprio indivíduo, pelo que enfrenta dificuldades em se adaptar as novas formas de estar em sociedade.

Na segunda situação, temos os benefícios como aspectos deixados para traz como resultado da reforma. De acordo com os entrevistados, na posição de trabalhadores dos CFM tinham acesso a regalias, especificamente, de viajar ou simplesmente, de deslocar-se, sendo que todos os custos

eram cobertos pela empresa. De todas as condições de trabalho deixadas para trás, esses trabalhadores ressentem-se do facto de não poderem mais ter acesso a essas regalias agora que estão reformados.

A terceira situação envolve a facilidade que se tinha de obter algum dinheiro diariamente para além do salário mensal. A consequência imediata da impossibilidade de se ter acesso a esse dinheiro extra é a necessidade de realizar algumas modificações na forma como se faz a gestão das posses monetárias actuais. Interpretamos a expressão “bom uso do dinheiro” como a necessidade de racionalizar a sua aplicação, o que antes não era relevante, visto que não se dependia do salário, ou melhor, esquecia-se que o salário existe.

De forma alguma devemos reduzir o *status*, benefícios e dinheiro extra a simples aspectos deixados para trás, pois uma série de aspectos ficaram para trás. Antes, e mais importante ainda, é apropriado interpretamos como perdas, isto é, para sermos mais precisos, são condições existenciais presentes nos CFM das quais os reformados sentem falta. Essas condições marcaram as suas experiências de trabalho na organização, o que concorre para que olhem para a reforma como uma experiência na qual estão ausentes.

Na reforma, não só estão ausentes aspectos dos quais sente-se falta, como também estão ausentes aspectos cuja ausência é um alívio para os reformados, como demonstram os depoimentos seguintes:

“O problema que superei é o risco que estava ligado ao sector no qual eu estava a trabalhar. Era uma grande responsabilidade a de responder pelo armazém, onde ficavam todas as mercadorias. É um grande risco porque há quem vem para se induzir para desviar outras mercadorias. A reforma me tirou esse peso das costas, e ainda bem que reformei sem nenhuma acusação, o que é uma vitória superior” (Reformado há 13 anos, terminou como chefe de armazém)

“Eu tinha muitos problemas de saúde com o tipo de trabalho que eu fazia e nas condições que fazia. Assim que entrei para a reforma, esses problemas foram superados, parei de ter irritação das vistas e dos ouvidos” (Reformado há mais de 10 anos, terminou como socorrista)

O sector de trabalho envolve também um conjunto de problemas para os trabalhadores e que só se livraram deles uma vez entrados para a reforma. Os dois casos acima são exemplos de duas categorias de situações de problemas a que estavam sujeitos os reformados nos CFM.

O primeiro caso reflecte a exposição ao risco de envolvimento em esquemas de corrupção. Falamos risco uma vez que, de acordo com o entrevistado, não chegou a efectivar-se. A posição de chefe de armazém colocava-o, enquanto trabalhador, exposto a tentações para o desvio de mercadorias, na medida em que lhe dava o poder sobre a entrada e saída de mercadorias. Assim, a controlo de mercadorias era um peso do qual se libertou pelo facto de ter entrado para a reforma.

O segundo caso trata-se de problemas de saúde resultantes do tipo de trabalho que se exercia. O entrevistado em causa refere que as condições em que realizava a sua profissão favoreciam para que enfrentasse problemas de saúde ao longo da sua carreira profissional. O facto de os CFM prestarem a assistência médica e segurança no trabalho não impediu que os reformados se deparassem com problemas de saúde, pelo que a reforma foi uma oportunidade para pôr termo a esse problema.

Os dados referentes, tanto as perdas como aos ganhos resultantes da reforma dos trabalhadores revelam o que Schutz (1979) designa de *segmentação da realidade social com base no estoque de conhecimento acumulado*. Ao longo deste trabalho reiteramos o nosso reconhecimento da complexidade do mundo do trabalho e da reforma, pelo que nem nós, enquanto investigadores, nem os reformados, enquanto actores sociais envolvidos no quotidiano, podem abarcar toda essa realidade. Desta feita, o que os entrevistados apontam como suas experiências significativas de reformados, suas perdas decorrentes das reformas e seus ganhos com elas, resulta de um acto de selecção e identificação dos aspectos que consideram mais significativos.

Nas experiências de reformas, os entrevistados apontam para novas formas de trabalho (formal e informal), tempos de dedicação a outras actividades (família e vida política), ausência de alguns aspectos positivos (chefia, benefício e dinheiro extra) e ausência de aspectos negativos (risco de envolvimento na corrupção e problemas de saúde). Não obstante essa diversidade de factores, observamos que todos os reformados entrevistados afirmam que, na sua reforma, vivenciam experiências construtivas, independentemente das condições de trabalho enfrentadas antes.

## Considerações finais

Exploramos as experiências de reforma de ex-trabalhadores dos CFM que se encontram agora na situação de reformados com a finalidade de observarmos a influência que as condições de trabalho a que estiveram sujeitos ao longo das suas carreiras profissionais exercem sobre a forma como as vivenciaram essas experiências comparadas com o actual tempo de repouso.

Para que fosse possível estabelecermos essa relação, recorremos a fenomenologia de Schutz e procedemos à descrição da realidade dos reformados por meio dos seus discursos, incidindo sobre a trajectória social dos reformados ao longo das suas carreiras profissionais, condições de trabalho a que estiveram sujeitos, modalidades de entrada na reforma, significados da reforma e experiências vivenciadas na reforma, pelo que construímos as nossas considerações finais focando-nos nesses aspectos.

A carreira profissional dos entrevistados, antes de entrarem para a reforma como construída nos CFM, alguns experimentaram somente a mobilidade horizontal, outros as mobilidades horizontal e vertical, simultaneamente e, outro ainda, não tiveram a oportunidade de experimentar nenhuma dessas formas de mobilidade, iniciando e encerrando a sua permanência na organização, exercendo somente a mesma profissão. Enquanto uns tiveram a oportunidade de acumular uma variedade de informações de diferentes áreas de trabalho, outros não passaram do que aprenderam onde permaneceram – não tiveram progressão na carreira profissional.

As condições de trabalho não são, nem descritas, nem interpretadas da mesma maneira, embora encontramos alguns aspectos transversais aos casos que exploramos, como são os casos dos acessos à assistência médica e social e garantia de segurança no trabalho. Os reformados reconhecem o facto de terem sido sempre remunerados de acordo com o trabalho extra prestado, não obstante haver quem reclame o facto de ver suas horas de trabalho estendidas sem a devida remuneração. Situações de discriminação baseadas na raça são também apontadas como caracterizando as condições de trabalho nos CFM.

A entrada para a reforma ocorreu por meio de duas modalidades que separa os reformados em dois grupos: por meio da idade limite e por meio da racionalização da força do trabalho nos CFM, isto é, da indicação de uma lei criada para o efeito. Em ambos os casos os trabalhadores

foram sujeitos a uma reforma compulsiva. Entretanto, os que atingiram a idade acolheram a informação da sua reforma com satisfação ao contrário dos que foram alvos da racionalização que não se mostram inicialmente satisfeitos por estarem a romper, de forma inesperada, com a actividade laboral.

Os significados que a reforma recebe variam em função da modalidade de reforma a que foram sujeitos. Os reformados por idade interpretam a reforma enquanto um espaço para descanso e uma oportunidade para os mais novos terem acesso ao emprego. Os outros interpretam-na como uma oportunidade de dar seguimento e diversificar a sua carreira profissional. Os significados atribuídos à reforma estão sujeitos a transformações na medida em que os reformados desfrutam dela.

O que no princípio era interpretado como oportunidade de descanso, com o tempo passou a significar uma oportunidade para se dedicar a outras modalidades de trabalho. A valorização do trabalho fez com que os entrevistados procurassem, a todo o custo, dedicar-se a qualquer forma de trabalho, tendo o formal como prioridade e o informal ou autónomo como alternativa, de modo a manterem-se ocupados e a gerarem mais rendimentos. As experiências de reforma resumem-se em trabalhar, estar próximo da família e a dedicação a outras actividades que, enquanto trabalhadores no activo nos CFM, não podiam fazê-lo.

A reforma implica, de um modo geral, a continuidade com uma dimensão da organização de trabalho, a perda de determinados aspectos benéficos do trabalho e a ruptura com determinados aspectos problemáticos existentes no ambiente laboral, pelo que os reformados concebem as suas experiências de reforma positiva, tomando em consideração, tanto o que ganharam como o que perderam com a cessação das actividades laborais nos CFM, o que nos leva a afirmar que o carácter obrigatório da reforma não é suficiente para sustentar que esse processo resultará em degradação das condições de vida dos indivíduos.

Em função dos dados que interpretamos e discutimos neste trabalho, podemos afirmar que as experiências de reforma não variam em função das condições de trabalho encontradas e vivenciadas ao longo das suas carreiras profissionais. Independentemente dessas condições, os trabalhadores vivenciam a reforma como um espaço de construção de experiência que remetem

ao melhoramento das suas condições de saúde e de vida, o que não impede de reconhecer a perda de alguns privilégios. Com efeito, as hipóteses deste estudo não foram confirmadas.

Reiteramos o que afirmamos no início, o trabalho e a reforma são realidades complexas, pelo que não puderam ser esgotadas neste trabalho. Seria de extrema importância, se alguns estudos, considerando que pouco se escreve em Moçambique, relativamente a esta matéria, procurassem, por exemplo, fazer uma análise comparativa entre duas ou mais empresas, podendo explorar diferentes ambientes em termos de condições de trabalho até à reforma.

## Referências bibliográficas

Abbagnano, N. (2007). *Dicionário de Filosofia*. São Paulo: Martins Fontes.

Alvarenga, L. N.; Klyan, L.; Bitecourt, B.; Wanderley, K. d. S. (2008). *Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso*. Ver Esc Enferm USP.

Gil, A.C. (2007). *Métodos de investigação científica*. São Paulo: Atlas.

Barbosa, M. L. R. P. (1995). *A importância de um auto-conceito positivo na formação da identidade das crianças no Jardim de Infância*. Universidad do Porto – Faculdade de psicologia e ciência de educação.

Beauvoir, S. de. (1990). *A velhice*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Bento, S. P. (2009). *"Os inempregáveis": estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses"*. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Cardoso, L. A. (2001). *A categoria trabalho no capitalismo contemporâneo*. Tempo Social, revista de sociologia da USP, pp. 265-295.

Conselho de Ministros. *Decreto n.º 12/2001 de 10 de Abril*. Edição electrónica Pandora Box. Imprensa Nacional de Moçambique.

Costa, G. M. S.; Barbosa, Ma.; Boas, J. B. de O. V. (2011). *A percepção de trabalhadores e aposentadoria sobre as perdas e ganhos da aposentadoria*. Revista Kaleidoscópio, Unileste, 2012. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição e essa nova etapa da vida, XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul, II Congresso Internacional IGLU.

Debetir, E. (2011). *Aposentadoria – oportunidade de realizar projectos e/ou momento de crise? Um estudo com servidores da Universidade Federal de Santa Catarina*. EnGPR, III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

Faleiros, V. de P. (1995). *As reformas da seguridade social: o contexto mundial e o caso canadense*. Brasil.

Fôlha, F. A. S. e Novo, L. F. (2011). *Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição e essa nova etapa da vida*. Florianópolis, XI Colóquio Internacional Sobre a Gestão Universitária na América do Sul.

Ferreira, A. B. d. H. (1987). *Pequeno dicionário brasileiro da língua portuguesa*. 11. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Fôlha, F. A. S. e Novo, L. F. (2011). *Significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida*. Florianópolis, II Congresso Internacional IGLU.

Gaspar, Y. E. e Mahfoud, M. (s.d). *Uma leitura histórica do conceito de experiência e uma proposta de compreensão do ser humano em seu carácter essencial: experiência elementar e suas implicações para a psicologia*. ANAIS III SIPEQ & V EFAE – ISBN 85-98623-02-4.

Gehlen, I. e Mocelin, D. G. ([Org.] 2009). *Organização social e movimentos sociais rurais*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Giussani, L. (2000). *O Senso Religioso*. Tradução de P. A. Oliveira. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Kovács, I.; Casaca, S. F.; Ferreira, J. M. C.; Sousa, M. T. d. (2006). “*Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias*”. Universidade Técnica de Lisboa, SOCIUS.

Kubo, S. H. e Gouvêa, M. A. (2012). *Análise de factores associados ao significado do trabalho*. São Paulo: TADM.

Ministério da Função Pública. (2009). *Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (EGFAE)*. 1ª ed., Maputo.

Mora, J. F. (2001). *Dicionário de Filosofia*. Tomo II (E-J). São Paulo: Edições Loyola.

Mosqueira, J. J. M. (2000). *Pessoas, trabalho e significados*. Madrid.

Organização Internacional do trabalho. (1998). *Os princípios da segurança social*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.

Pais, M. (1990). *A construção sociológica da juventude-alguns contributos*. *Análise social*, vol. XXV, pp. 139-165.

Quive, R. (s/d). *Sistemas formais e informais de protecção social desenvolvimento em Moçambique*. II Conferência IESE Dinâmicas da pobreza e padrões de Acumulação Económica em Moçambique. Disponível em: [http://www.iese.ac.mz/lib/publication/II\\_conf/CP43\\_2009\\_Quive.pdf](http://www.iese.ac.mz/lib/publication/II_conf/CP43_2009_Quive.pdf). Consulta em 23 de Nov., 2016.

Resende, C. (2011). *Raça, racismo e etnicidade: conceitos pouco visíveis num contexto pouco visível*. VI Congresso português de sociologia, *Mundos sociais: saberes e práticas*. Universidade Nova de Lisboa.

Roesler, V. R. e Soares, D. H. P. (s.d). *O que é aposentadoria? Morte social, culpa e constrangimento ou dever cumprido, prazer e liberdade*.

Rossaro, E. (2001). *As transformações no mundo do trabalho*. Julho/Dezembro, pp. 151-159.

Schutz, A. (1979). *Fenomenologia e Relações Sociais*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.

Soares, D. H. P.; Costa, A. B.; Rosa, A.; Oliveira, M. B. (2007). *Aposentação: Programa de preparação para aposentadoria*. v. 12, Porto Alegre: Estud. interdiscip. Envelhec.

Stuchi, V. H. N. (2010). *A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social*. Scientia FAER, Olímpia-SP.

Varela, M. d. G. de A. (2013). *Significados do trabalho e aposentadoria: um estudo entre docentes de uma instituição federal de ensino*. Natal.

# **Anexo**

## **Anexo 1.**

### **Guião de entrevista semiestruturada**

#### **1. Questões básicas**

**1.1.** Quais são as condições de trabalho que os trabalhadores tiveram ao longo da sua carreira profissional, na empresa CFM?

**1.2.** Que experiências sociais os trabalhadores dos CFM vivenciam no gozo da sua reforma?

**1.3.** Quais são os aspectos inerentes às condições de trabalho ao longo da carreira profissional que influenciam nas experiências de reforma dos trabalhadores?

#### **2. Perguntas de orientação**

##### **2.1. Perfil sócio-demográfico dos trabalhadores reformados**

- Sexo
- Idade
- Estado civil
- Nível de escolaridade
- Formação profissional
- Local de residência
- Tempo em situação de reformado

##### **2.2. Condições de trabalho vivenciadas ao longo da carreira profissional**

- Quais foram as actividades de trabalho que já realizou nos CFM, ao longo da sua carreira profissional (sugerir ao entrevistado que fale de forma progressiva)?

- Qual foi a última empresa na qual estive a trabalhar e adquiriste a sua reforma?
- Que posições ocupou nos CFM?
- Quais eram as actividades que desempenhavas nessa organização?
- Quais eram as condições de trabalho oferecidas ao desempenhar as actividades tidas nesta empresa, tendo em conta:
  - Carga horária;
  - Peso das actividades realizadas;
  - Remuneração (salário e retroactivos)
  - Tecnologia disponível
  - Segurança no trabalho
  - Assistência ao trabalhador (saúde, ajuda social, etc)
- Quais foram os problemas que enfrentaram no trabalho ao longo da sua carreira profissional?

### **2.3. Experiências de reforma dos trabalhadores reformados**

- Em que momento do trabalho entrou para a reforma?
- Pode descrever o processo que o conduziu à reforma?
- Quem tomou a decisão da sua reforma?
- Se não foi você, como é que reagiu a decisão tomada sobre a sua reforma?
- Se foi você, porque tomou esta decisão?
- O que é para si uma reforma do trabalhador?
- O que é que procurou fazer na sua vida depois de ter entrado para a reforma?
- Como é que passou a ser a sua vida pessoal, familiar e profissional depois de entrar para a reforma?
- Que problema enfrentou na sua vida por ter parado de trabalhar?

#### **2.4. Aspectos das condições de trabalho relacionados com as experiências de reforma**

- O que começou a fazer depois de reformar que não podia fazer porque estava no activo?
- O que fazia quando trabalhava que não pôde mais fazer depois de entrar para a reforma?
- Terá perdido alguma coisa ou algo importante por ter reformado?
- Acha que houve um ganho pelo facto de ter deixado de trabalhar?
- Quais foram o problema que enfrentava no trabalho que foram superados depois de ter entrado para a reforma?

## **Anexo 2. Lei da racionalização da força de trabalho na CFM**