HIDROELÉCTRICA DE CAHORA BASSA
O Orgulho de Moçambique

Comunicado de Imprensa

Nota de Esclarecimento Público

Songo, 26 de Março de 2024

A Hidroeléctrica de Cahora Bassa (HCB), tendo tomado conhecimento de pronunciamentos graves que atentam contra a reputação da Empresa e dos seus gestores, vem, por esta via, providenciar esclarecimento aos seus accionistas, investidores e à opinião pública em geral sobre os referidos pronunciamentos, que abordam o (i) processo de reestruturação organizacional em curso na empresa, onde se inclui a questão da (ii) nomeação de gestores, (iii) o processo de aquisições ou procurement, (iv) de contratação de recursos humanos, e (v) outros aspectos de carácter geral:

Sobre a Reestruturação Organizacional

1. A HCB iniciou, há quatro anos, sob a égide doutra administração, um processo de implementação de um conjunto de medidas de reestruturação organizacional, à luz do Plano Estratégico da Empresa, com destaque para o redimensionamento dos recursos humanos, com o objectivo de reduzir, por um lado, os custos com o pessoal e tornar a Empresa mais eficiente e ajustada à sua visão e missão, bem como, por outro lado, adequá-la aos desafios e oportunidades do sector energético nacional e regional, o que implicou, nessa altura (2020), a contratação de uma empresa internacional de consultoria, que foi responsável pelo diagnóstico de todos os sub-sistemas de recursos humanos, desenvolvimento e actualização da respectiva estratégia, além da produção dos instrumentos de gestão, em conformidade com os padrões internacionais do sector.

2. Este processo culminou, em Novembro de 2023, com a aprovação, pelo Conselho de Administração em funções desde Maio de 2023, da nova Estrutura Orgânica da Empresa. Como parte do processo de reestruturação, algumas Unidades Orgânicas tornaram-se redundantes, de tal sorte que, das 22 anteriormente existentes, o Conselho de Administração decidiu – depois de efectuar análise e reflexões estratégicas sobre o funcionamento da Empresa, e ouvidos consultores especializados, os trabalhadores através dos seus representantes eleitos e ainda as diversas sensibilidades internas – aprovar a redução para 16 Unidades Orgânicas de primeira linha (Direcções e Gabinetes) e de 40 para 30 Unidades Orgânicas de segunda linha (Departamentos), o que, de imediato, passou a gerar economias nos custos globais da estrutura, através da redução de custos de remunerações, de viaturas para gestores e das respectivas despesas de manutenção, esperando-se que, a curto prazo, tal se reflicta na eficiência e eficácia das operações da empresa.

3. Como, igualmente, resultado directo da implementação da nova Estrutura Orgânica, a Comissão Executiva procedeu à exoneração de todos os gestores das áreas da antiga estrutura e, de seguida, à nomeação da nova equipa de Directores e Chefes de Departamentos, processo que implicou a renomeação de uns e a cessação de outros.

Sobre a Nomeação dos Gestores

4. Os cargos de gestão não são eternos, sendo por demais normal que, em todas as organizações, empresas inclusas, sejam feitas mudanças de gestores. Por outro lado, não existem, nas organizações guiadas por altos padrões de governação corporativa, chefias vitalícias. Aliás, fazer mudanças ou rotação de gestores faz parte das práticas de boa governação.

5. As novas nomeações foram baseadas em avaliações conduzidas pela Comissão Executiva e por consultores independentes, através de entrevistas individuais, preenchimento de questionários, avaliação técnica, comportamental, profissional e curricular.

6. Com base nos resultados das avaliações supramencionadas, foram nomeados 11 Directores, entre reconduzidos e novos. No que concerne aos Chefes de Departamento, foram nomeados 26 entre reconduzidos e novos. Todos os gestores foram nomeados por decisão da Comissão Executiva no quadro dos normativos vigentes na Empresa.

7. Dentre os quadros nomeados, o trabalhador José Rodrigues Matola, visto o seu desempenho, perfil profissional e académico e experiência relevante de acordo com termos de referências para a função, foi aprovado colegialmente, para liderar a Direcção de Hidrologia, Segurança de Barragem e Estruturas, numa sessão que ocorreu sem o envolvimento do PCA, por este ter manifestado e declarado conflito de interesse.

8. José Rodrigues Matola é trabalhador da HCB há cerca de 15 anos, Engenheiro Civil de formação (experiência profissional de cerca de 30 anos), com mestrado em Gestão de Recursos Hídricos e Ambiente, há 27 anos. Já exerceu, na Empresa, cargos de chefia, como o de Chefe de Departamento de Hidrologia, além de outras posições associativas, como a de Secretário do Comité Sindical da Empresa, em 2022.

9. No que concerne ao Director de Recursos Humanos nomeado, trata-se de um quadro da Empresa com 20 anos de serviço na HCB, formado em Gestão, que já exerceu outras funções de gestão relevantes, com destaque para a de área de Planeamento. Até a sua nomeação para Director de Recursos Humanos, ocupava a função de Director de Sistema de Gestão Integrado, cargo que exerceu durante 9 (nove) anos.

Sobre o Processo de Aquisições

10. Relativamente à área de Aquisições ou Procurement, os processos de compra na HCB seguem o Manual de Procurement da Empresa, devidamente aprovado pela Assembleia Geral da Empresa. As decisões sobre o fornecimento de bens e serviços são tomadas a diversos níveis em observância e respeito ao Quadro Geral de Competências, suportadas por informações relevantes para a decisão.

11. É assim que, vista a precariedade das viaturas em toda a organização, com tempo de uso bastante acima da vida útil – mais de 20 anos de uso, nalguns casos –, dentro do Quadro Geral de Competências em vigor na Empresa, a Comissão Executiva autorizou a renovação da frota, para atender às áreas de negócio, de suporte e corporativas. Neste lote, inclui-se as do Conselho de Administração, cujos valores estão dentro do orçamento e em conformidade com o regulamento interno.

Sobre a Contratação dos Recursos Humanos

12. As contratações de pessoal seguem modelos devidamente estatuídos na Empresa, que incluem concursos públicos, head hunting (pesquisa de talentos ou de técnicos com certas valências, o que pode ser feito directamente pela empresa ou por via de uma firma de contratação e selecção de recursos humanos), programas de estágio profissional, sempre que se julgar ser a via mais eficaz, mediante a aprovação da Comissão Executiva.

Sobre Outros Pontos

13. A HCB é uma empresa moçambicana de dimensão nacional e internacional que, dentro dos seus interesses e necessidades, pode demandar a existência de escritórios de trabalho em qualquer parte do País ou no exterior. Neste momento, a HCB possui escritórios (a) na Vila do Songo (Sede da Empresa); (b) na Cidade de Tete; (d) na Cidade de Chimoio; (e) na Cidade de Maputo.

14. De referir que nenhum dos escritórios mencionados no ponto precedente foi aberto pela actual administração. Existem análises que recomendam que essa localização flexibiliza o funcionamento e a operação da Empresa.

15. A HCB não ignora o facto de todo o processo de mudanças estruturais ter o potencial de criar ansiedade e frustração, algumas vezes gerando, inclusive, reacções fora do âmbito da Empresa e, amiúde, até com ataques à própria Empresa, em geral, e aos seus gestores de topo, em particular. Todavia, é incontornável operar mudanças para adequar a Empresa aos desafios impostos na actualidade, tendo em vista o benefício ao Estado moçambicano, de que, em última análise, todo o cidadão é parte. Ciente das nuances do processo de mudança, a HCB criou mecanismos apropriados para a gestão da mudança, conforme recomendam os manuais de gestão e as boas práticas internacionais.

16. A HCB informa aos accionistas, investidores e ao público em geral que, com fundamento empresarial, científico e numa base colegial e articulada com os seus accionistas, continuará a implementar as reformas necessárias para garantir a sustentabilidade da Empresa, lamentando profundamente os pronunciamentos deturpados e descontextualizados recentemente difundidos em diversos fóruns.

“Cahora Bassa, o Orgulho de Moçambique!”

Para mais informações, contactar:

Para mais informações, contactar:
Gabinete de Imagem e Comunicação
Mariano Quinze: 846371371
Telefone: 252 80 200
E-mail: imagem.comunicacao@hcb.co.mz
Website: www.hcb.co.mz
Siga-nos no *Facebook* e *Linkedin*