



CTA - Confederação das Associações

Económicas de Moçambique

Comunicação do Excelentíssimo Senhor AGOSTINHO ZACARIAS VUMA
Presidente da CTA
“Desafios da Liderança do Sector Privado no Contexto da Exploração do
Hidrocarbonetos”

Maputo, 03 de Setembro de 2019

Magnifico Chancellor da Universidade Técnica de Moçambique,

Magníficos Reitor, Director da Faculdade e Corpo docente,

Caros estudantes,

Caras e caros,

Introdução

Fui convidado a ministrar uma aula inaugural com enfoque no recente *boom* de recursos naturais e as perspectivas criadas pela sua exploração.

O tema que me foi proposto é “*As Universidades face à descoberta e exploração dos recursos naturais em Moçambique: oportunidades e desafios para os jovens universitários*”.

Ao longo dos dias que passei a pensar neste tema e na apresentação que hoje vinha fazer, interessou-me mais, e espero que interesse a vós também, a segunda parte deste tema, que é *as oportunidades e desafios para os jovens universitários*, nesta nova era dominada pelos recursos naturais.

Proponho-me, portanto, falar aqui sobre o papel dos jovens universitários como líderes nos desafios que emergem no contexto da exploração dos hidrocarbonetos.

Mas, porquê o interesse específico nesta segunda metade do nosso tema?

É meu entendimento que falar das mais recentes descobertas de recursos naturais no país não é nenhuma novidade para os jovens universitários, particularmente vos que frequentais os diversos cursos ministrados na UDM.

Estais todos vós cientes, e não é nenhuma novidade, sobre as enormes quantidades de recursos naturais, particularmente o gás natural, descoberto na Bacia do Rovuma, em Cabo Delgado; o carvão mineral de Moatize, em Tete; a grafite de Ancuabe e as areias pesadas de Moma e Chibuto; uma imensidão de recursos que colocam Moçambique no grupo dos maiores produtores mundiais.

Muito recentemente vem se falando da ocorrência de diamantes nalgumas regiões do país, mais concretamente na região do Vale do Save, notícias que, apesar de não aprofundadas e em fase de prospecção, constituem indicativos de que Moçambique pode liderar a economia mundial no sector de recursos minerais num futuro, quiçá, não muito distante.

É sabido também que há ocorrência de quantidades consideráveis de ouro na província de Manica e um pouco pela província de Niassa, recursos actualmente explorados de forma artesanal e que representam um desafio para a sua industrialização.

Longe de pretender descrever aqui todos os recursos minerais que ocorrem em Moçambique, suas quantidades e o respectivo estágio de exploração, serve este introito para chamar a debate o tema a que nos propusemos e mencionamos a princípio, nomeadamente, *“oportunidades e desafios para os jovens no contexto da descoberta e exploração dos recursos naturais”*.

Olhando para esta plateia, constituída maioritariamente de jovens, aspirantes a empresários e líderes a diferentes níveis, talvez seja importante falar do papel do jovem como líder nas oportunidades e desafios que emergem em Moçambique com este novo paradigma da nossa economia.

Em duas palavras somente, os jovens universitários são chamados a serem **LÍDERES** e **EMPREENDEDORES** para, de forma sábia e produtiva para si mesmos e para o país melhor encararem as oportunidades e desafios que se colocam com e emergência dos sectores de exploração de recursos naturais.

Falemos então sobre o que os desafios da liderança e do empreendedorismo como qualidades que nos são exigidas para encarar esta nova realidade.

1. Sobre a Liderança

Quando fui ao Google para pesquisar sobre os desafios da liderança e do empreendedorismo, encontrei cerca de 214 milhões de resultados. Desisti. Por esta via não iria, de certeza, conseguir preparar a presente apresentação.

Mas estes resultados do Google foram indicativos da importância deste tema. Com efeito, liderar e empreender são desafios que nos tiram o sono, em muitas circunstâncias, quer como líderes de hoje, ou de amanhã.

Para desenvolvermos esta nossa conversa, gostaria de vos lançar um primeiro desafio, **o desafio da liderança**. VÓS sois os futuros líderes deste país. Não haja dúvidas. Alguns de vós aqui sentados hoje, daqui a alguns anos, irão assumir posições de influência que irão exigir altas habilidades e qualidades de liderança.

Embora creia não ser necessário trazer para aqui o conceito de liderança, pois considero ser matéria sobejamente debatida entre vós, permitam que comece com um curto exemplo sobre o que é um líder.

Imagina-te a apresentares um problema a alguém, um teu superior hierárquico, e ele te responde: “vira-te e apresenta-me uma solução!” Então fica sabendo que estás perante a atitude de um chefe, um mandão!

Mas se a resposta for: “Vamos procurar uma solução!”, parabéns, aí tens um líder!

Qualquer um de nós pode ser um líder. Líder é todo aquele que trabalha para gerir e produzir resultados. Quer estejas a liderar uma equipe, ou apenas lutando por alcançar um objectivo, a tua grande responsabilidade é gerar, assegurar e produzir resultados. És um líder!

Portanto, cada um de vós deve começar por considerar-se líder privilegiado para prosseguir na sua carreira e alcançar o grau académico para que se candidatou.

Cada um de vós deve lançar sobre si o desafio de como desenvolver as suas habilidades e influenciar positivamente os seus colegas a fazer o mesmo.

Portanto, um líder é todo aquele que lidera (passe o pleonasma) um grupo de pessoas para o alcance de um objectivo comum. Este é o verdadeiro papel de um líder: liderar a si mesmo e aos outros para o alcance de resultados.

Citando o grande escritor Dale Carnegie, “*o bom líder é aquele que sabe fazer amigos e influenciar pessoas a prosperar em suas vidas*”.

Mas, como é que o líder faz isto?

Bem, o líder motiva, inspira, encoraja, apoia e guia as pessoas que integram o seu meio.

E para qualquer de vós que pense que a liderança é uma qualidade nata, com a qual alguns indivíduos nascem, quero assegurar-vos que a liderança é de facto uma qualidade que pode ser aprendida.

Não há dúvidas que existem aqueles que nascem já líderes. Mas para muitos, a liderança é aprendida, adquirida ao longo dos anos de aprendizagem e convivência com a sociedade onde estão inseridos.

Portanto, cada um de vós pode, a partir desta Universidade e do curso de cada um, aprender a ser líder.

Falemos, então da importância da liderança para o jovem.

1.1. O papel do Jovem Líder na inspiração e influência do seu ciclo e equipa

Há uma célebre frase deixada por John Maxwell que cito: “a liderança não tem nada a ver com títulos, cargos ou hierarquias. Trata-se de uma vida que influencia outras.” – fim de citação.

Para vós jovens, é muito importante saber, conhecer e aplicar este conceito de liderança, pois fará uma grande diferença no vosso futuro organizacional.

E não restam dúvidas que Moçambique preferira ter líderes, e não chefes, pelas vantagens que o intercâmbio na sociedade serem maiores e os resultados costumarem também vir mais rápido.

Uma outra frase célebre que importa fazer referência ao falarmos de liderança vem de Ralph Emerson quando diz que, e cito: “o nosso desejo é ter alguém que nos inspire a ser o que sabemos que podemos ser.” – fim de citação.

O melhor líder na sociedade é geralmente conhecido pelas suas conquistas, por ter vencido na vida enfrentando obstáculos e por ter chegado ao fim e alcançado um grande sonho, apesar de todos os desafios.

Este tipo de jovens existe aqui entre nós. E faço votos que cada um de vós seja deste tipo. Vós deveis torna-vos motivo de muita inspiração e também de influência para com os vossos colegas e amigos. Se assim fordes, a sociedade encarregar-se-á de vos eleger como os líderes do futuro.

Resumindo, a inspiração coloca no coração e na mente do indivíduo a vontade de querer chegar tão perto ou mais longe do que o outro conseguiu chegar, sempre com humildade e trabalho duro.

Tenho testemunhado isto na equipa de trabalho da nossa confederação, CTA, onde, a cada dia, me surpreendo com a qualidade de organização e dos serviços prestados aos membros que tornam esta instituição numa referência e, de facto, numa verdadeira entidade de utilidade pública, única instituição representativa do sector privado em Moçambique.

Olhemos apenas para um exemplo: há dois anos não existia a nível da instituição uma memória em termos de estudos diversos sobre o sector empresarial e o impacto das diversas políticas e reformas nos sectores de actividade.

Hoje, fruto do empenho da nossa equipa de trabalho, toda ela jovem, desde os órgãos sociais (constituídos de corpos gerentes da CTA, nomeadamente, o Conselho Directivo, Membros da Mesa da Assembleia Geral e do Conselho Fiscal), os pelouros (que são grupos de trabalho sectoriais constituídos por empresários operando em áreas de interesse comum da CTA) aos colaboradores directos da CTA (trabalhadores assalariados), desenvolvemos diversos estudos que servem de referência para muitas políticas e para a tomada de medidas económicas que impactam a nossa sociedade.

Muitos jovens que só há cerca de um ano, ou menos, ingressaram na equipa de trabalho da CTA, maioritariamente recém-graduados de diversas Universidades, destacam-se pela qualidade dos seus estudos que são cotados entre os melhores do mercado na actualidade – isto é, jovens recém-graduados lideram em estudos com cunho académico, fruto de um ambiente de trabalho que os inspira e motiva a dar o melhor de si.

Só para elucidar sobre este ponto, a CTA fez um dos mais profundos e credíveis estudos do impacto do ciclone Idai no sector empresarial na Região Centro do País que é hoje uma referência para os diversos programas do âmbito nacional e internacional para apoio à reconstrução.

Não irei aqui enumerar vários outros exemplos para não parecer que estou fazendo um auto escrutínio das actividades da instituição que dirijo. Quis aqui trazer este exemplo para mostrar o que uma equipa motivada pode alcançar e para provar o motivo pelo qual a liderança é tão importante num ambiente de trabalho.

Em suma, o papel do líder é servir de inspiração, motivação e, conseqüentemente, influenciar na produtividade e elevar a vontade por uma maior e melhor colaboração na equipa de trabalho.

1.2. Papel da Comunicação e convivência saudável numa equipa ou grupo de trabalho

Como jovens e futuros líderes não devemos nos preocupar apenas por produzir impacto no seu ambiente de estudo ou de formação. O nosso papel de líderes deve influenciar todo o clima organizacional que nos envolve.

Por outras palavras, uma das vossas funções como jovens e futuros líderes deve ser buscar sempre a aproximação, o melhor convívio e comunicação no meio em que estamos inseridos. Esta dinâmica individual é que irá caracterizar o tipo de líderes que sereis no futuro.

Mas, para isso, mais do que de uma iniciativa e cometimento pessoal, vós precisais também do apoio e acompanhamento daqueles que vos assistem, dos vossos docentes e mentores.

Em muitos casos, um talento pode ficar adormecido, um empreendedor pode ficar inibido, apenas por falta de apoio, talvez por falta de um mentor, um conselheiro ou até mesmo qualquer tipo de sistema de apoio que possa procurar, e até mesmo grupos de colegas.

E aqui também jogam papel de relevo as oportunidades que a sociedade, as vossas Universidades, oferecem.

Um grande talento, um grande empreendedor, pode ficar à sombra apenas por falta de uma oportunidade, por falta de um espaço. A título de exemplo, qualquer um de vós pode ser Director de Faculdade, Reitor, Presidente da República, Ministro, Presidente da CTA, empresário de referência, etc.

Basta apenas que lhe sejam abertas as oportunidades necessárias.

Podemos aqui mencionar exemplos de situações em que a que própria sociedade coloca barreiras para o despertar de líderes.

Há uns anos, por exemplo, no império soviético, um dos requisitos para se ser membro do bureau político e candidato à presidência era a idade mínima de 60 anos. Ora, isto excluía a emergência de grandes líderes jovens à semelhança dos Barrack Obama, ou Emmanuel Macron; ou como Joaquim Chissano que, por exemplo, assumiu a pasta de Primeiro-Ministro do Governo de Transição com menos de 30 anos de idade.

Mas há também que reconhecer a existência de limitações pessoais. Às vezes nos encontramos talvez com a falta de treinamento ou experiência. Então, há esse medo do fracasso que por vezes nos pode fazer ficar paralisados.

Pode, também, haver apenas falta de confiança derivada de uma experiência insuficiente. E a comunicação entre o grupo de trabalho joga aqui um importante papel para despertar e estimular impulsos adormecidos.

E aqui, para que sejas um futuro líder de verdade, deves desenvolver a visão e a capacidade de fazer uma introspecção para identificares as tuas limitações pessoais, os factores de dentro de ti que podem travar a tua caminhada para o sucesso e aí, como um líder emergente, deves simplesmente delegar estas limitações ao meio em que te inseres, aos teus docentes e àqueles responsáveis pela formação das tuas capacidades, para despertarem o potencial existente em ti e inspirarem o espírito de liderança em ti adormecido.

Além disso, define uma visão que te identifique ao teu grupo de acção. A existência de uma visão comum no seio do teu grupo de influência iluminará a todos a saberem para onde estão indo.

O pior que pode acontecer a um líder é que os seus colaboradores não saibam exactamente para onde está indo.

A definição de uma visão comum para o grupo e informação do papel exacto de cada membro e, sobretudo, que cada um entenda da sua importante função no projecto colectivo são cruciais no papel de um líder.

É por isso que ser líder, caras e caros, não é o mesmo que ser um chefe. Um líder deve conhecer melhor cada um dos seus colaboradores e criar uma intimidade com eles, sabendo até identificar quando alguém não está passando por um bom momento pessoal.

Ter essa relação próxima é muito importante, sem ser invasivo, é claro! E estas qualidades de liderança devem começar aqui nesta fase de jovens estudantes.

E todos, e cada um de vós, deveis lutar por ocupar esse lugar de liderança que, no vosso meio, ainda está vago e está acessível a qualquer de vós.

E, como eu disse antes, a sociedade se encarregará de eleger os seus líderes do futuro, certamente entre vós aqui presentes.

2. Oportunidades e desafios de liderança face à descoberta e exploração dos recursos naturais em Moçambique

Falemos então das oportunidades e desafio de liderança no contexto da actual emergência de um cenário económico que coloca Moçambique no centro das atenções mundiais, com a emergência do sector de petróleo e gás.

Qual deve ser o nosso papel na identificação e aproveitamento das oportunidades que emergem com este novo contexto macroeconómico do país?

A emergência de grandes investimentos no sector de petróleo e gás, avaliados em cerca de 23 biliões de dólares coloca novos desafios de liderança para todos que queiram ajustar-se à nova dinâmica de competitividade do mercado.

É necessário que estejamos cientes que, quer como jovens, como empresários de hoje ou de amanhã, não estamos mais sozinhos. O mundo todo está de olhos para as oportunidades que emergem e Moçambique e jovens de diversas universidades nacionais e estrangeiras estão se preparando para liderar as oportunidades e desafios da exploração das riquezas nacionais.

Como jovens moçambicanos, verdadeiros donos destas riquezas emergentes, deveis preparar-vos da melhor forma para suplantar e superar as capacidades que outros jovens de diferentes quadrantes poderão colocar-nos como desafio.

Estejais cientes, desde já, que os desafios da concorrência em conhecimentos, habilidades e liderança, podem sufocar-vos e conduzir-nos à falência, caso não assumais a nova liderança necessária para o fortalecimento da vossa capacidade de vos posicionardes como os líderes que a sociedade irá eleger para o futuro.

O novo cenário económico coloca-nos como primeiro desafio a busca de resultados, de forma rápida e eficiente, onde os processos são bem definidos, a qualidade da reputação e a visão do negócio se dão sob uma ótica em que as empresas apostam na prestação de cada vez melhores produtos e serviços.

Não bastará advogarmos por políticas de conteúdo nacional se não nos prepararmos para competir no mercado.

Em segundo lugar, devemos, desde já, assumir liderança no sentido de reestruturarmos, onde seja necessário, as nossas empresas, e abandonarmos os caminhos tortuosos do clientelismo e tráfico de influências, em nome de uma postura límpida, ecológica, num ambiente onde convivem o produtor, o vendedor, o cliente, o consumidor, com seus direitos preservados, e a qualidade é um princípio e não um fim.

Como futuros líderes empresariais, deveis apostar na busca de resultados, na autoconfiança, no autodesenvolvimento e na auto motivação das futuras empresas que ireis dirigir

para que estas assumam o seu papel de motores do desenvolvimento nacional através de parceiras, e não competição e digladição com os grandes projectos na promoção da sustentabilidade das nossas empresas e da economia nacional.

Em poucas palavras, e parafraseando um grande poeta moçambicano, Rui de Noronha, é mesmo caso para dizer:

“*Surge, et ambula*” (ergue-te, amanheceu, ou simplesmente, na minha língua materna, “pfuka, se lixile!)

Lembre-mo-nos sempre que, os novos desafios da liderança levam a perceber que, antes do controlo e do aspecto económico, a empresa tem um valor social forte – o lucro está associado ao crescimento dos indivíduos.

É fundamental, para o sucesso das nossas empresas e organizações, o desenvolvimento e a real consolidação dos níveis de eficácia de seu público interno, e a neutralização, senão a eliminação dos sinais de ineficiência e fraqueza.

Os sinais recentes da globalização vêm colocando de joelhos nações até então tidas como verdadeiras modelos de competitividade e com futuro promissor.

Não vos sujeiteis nem às vossas futuras empresas ao infortúnio de serem engolidas ou subjugadas por falta de liderança.

Os desafios são maiores, sabemos-lo. Mas como a história moçambicana sempre nos ensinou, *mais vale morrer de pé do que viver de joelhos!* E vós, jovens, futuros líderes desta nação, deveis aprender a batalhar de pé na busca das melhores oportunidades e na superação dos desafios que se colocam hoje e se colocarão ao longo dos tempos, em vossa frente.

3. E qual tem sido o papel de liderança da CTA neste advento da grande indústria do oil&gas?

A CTA tem estado, desde o início, atenta aos novos desafios da indústria do petróleo e gás no país. As acções desenvolvidas têm tido o seu impacto na preparação das empresas para darem respostas ao nível desejado na prestação de serviços e fornecimento de bens às multinacionais detentoras destes projectos.

A nossa maior aposta é ver desenvolvidas capacidades nos empresários moçambicanos para que estes possam assumir sociedades ou mesmo se tornarem proprietários de empresas operando no sector extrativo.

Contudo, considerando que este é um desafio novo para todos, estamos apostando, numa primeira fase, num programa de certificação das empresas e suas marcas para permitir a sua elegibilidade nos diversos concursos no sector.

Há dias assinámos um contrato para o financiamento e operacionalização deste programa que será desenvolvido com a Fundação para a Melhoria do Ambiente de Negócios (FAN) e cujo lançamento será feito em breve.

No campo da promoção de reformas no sector da indústria extractiva, e porque temos convicção de que a existência de uma garantia legal no quadro jurídico moçambicano é essencial para a promoção da participação moçambicana na partilha dos benefícios e da riqueza resultante da exploração dos recursos naturais, temos vindo a advogar pela aprovação de uma Lei do Conteúdo Local, cujo processo encontra-se em fase adiantada.

A Lei do Conteúdo Local é uma das formas que a CTA encontrou para promover oportunidades para a presente e futura geração de moçambicanos na industria da exploração dos recursos naturais.

Portanto, no âmbito da nossa proposta sobre a Lei do Conteúdo Local, são considerados produtos com conteúdo nacional os serviços realizados por pessoas singulares e/ou coletivas nacionais estabelecidas sob as Leis moçambicanas e que operam em território nacional de acordo com a Lei.

O objectivo da CTA com esta lei é ver fomentada a utilização dos bens e serviços produzidos internamente, com incorporação de factores de produção nacional, designadamente o capital, a matéria-prima e a mão-de-obra.

Poderíeis aqui dizer que fareis tudo para liderardes a sociedade, mas as oportunidades são escassas neste sector. Em resposta, como CTA, consideramos como factor importante e determinante na Lei do conteúdo Local, a integração da mão-de-obra nacional em todos os projectos de exploração dos recursos naturais.

E o desafio que aqui se colocará será sempre das competências exigidas para o aproveitamento destas oportunidades. E eu estou em crer que a Universidade Técnica de Moçambique vos equipará das ferramentas necessárias para tais competências. Caberá a cada um de vos assumir a liderança na aquisição e assimilação destas competências.

4. Conclusão

A terminar, e porque esta comunicação já vai longa, importa aqui declarar que a figura de um líder empreendedor é fundamental para as conquistas e resultados de um grupo de trabalho, e faz uma grande diferença para o sucesso de uma economia.

Lembremo-nos sempre da máxima:

“Sozinho pode ir mais rápido, mas juntos poderão ir mais longe.”

Muito obrigado pelo desafio que me foi colocado.

A kudja hi ku yengeta!