

EMPREGO E CONDIÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO NAS AGRO-INDÚSTRIAS

CONTRADIÇÕES E DESAFIOS

Rosimina Ali e Carlos Muianga¹

INTRODUÇÃO

O crescimento do emprego e a melhoria das condições sociais dos cidadãos são questões centrais no debate sobre políticas públicas de desenvolvimento em Moçambique. O actual Programa Quinquenal do Governo (PQG) 2015-2019 aponta como objectivo principal a «melhoria das condições de vida dos moçambicanos» (GdM, 2015). Para alcançar este objectivo, o PQG aponta o aumento do emprego, da produtividade e da competitividade como «enfoque central». No quadro deste enfoque central, o aumento da produção e da produtividade (em particular na agricultura); a promoção de uma estratégia industrial orientada para modernização da economia e o aumento das exportações; a promoção do emprego, da legalidade laboral e da segurança social; e a promoção de cadeias de valor de produtos primários, integrando o conteúdo local, são apontados como principais linhas estratégicas.

No que respeita à questão laboral, o foco na promoção do emprego, da legalidade laboral e da segurança social é particularmente interessante, dado o tipo de tensões e contradições que emergem da análise do funcionamento das estruturas produtivas. A estratégia do PQG para alcançar este objectivo resume-se à promoção de acções que visem criar mais oportunidades de emprego e melhoria da empregabilidade da força de trabalho; reforçar o controlo da legislação laboral e promover trabalho decente; assegurar o livre exercício do direito sindical e de relações de trabalho favoráveis à melhoria das condições de trabalho; alargar a cobertura do sistema de segurança social obrigatório para diversas categorias e tipos de trabalhadores (incluindo trabalhadores por conta própria e de outrem) e garantir a sua sustentabilidade financeira.

Este artigo discute a problemática do emprego e as condições sociais de trabalho nas agro-indústrias, argumentando que, nos moldes actuais, há uma contradição entre a geração de emprego e a melhoria das condições sociais do trabalho nas agro-indústrias. Esta contradição é explicada pelo tipo de estrutura produtiva extractiva prevalecente, focada na produção primária para exportação, na obten-

¹ Os autores agradecem os comentários e sugestões de Bridget O'Laughlin e Carlos Nuno Castel-Branco.

ção de vastas extensões de terra e no acesso a água a baixo custo, acesso a uma reserva de força de trabalho barata, responsável pelos custos da sua própria reprodução. Este tipo de estrutura produtiva gera uma estrutura de emprego e condições sociais de trabalho não consistentes com os objectivos da legalidade laboral e segurança social. O emprego gerado é essencialmente sazonal, inseguro, mal pago e desenvolvido em condições precárias. Por sua vez, a estrutura de emprego e as condições sociais do trabalho que emergem desta estrutura extractiva têm implicações no tipo de força de trabalho que se cria, na produtividade e no tipo de estrutura económica futura. Este argumento é fundamentado por três estudos de caso de plantações agro-industriais viradas para a produção de produtos primários para exportação, nomeadamente as plantações de cana-de-açúcar em Xinavane (Maputo), de florestas no Niassa e de chá no Gurué (Zambézia).² Embora haja divergências entre os três casos, dado o tipo de cultura, processos produtivos, organização e estrutura da força de trabalho, um aspecto comum é que todos os casos revelam práticas laborais inconsistentes com a legalidade laboral e a segurança social e do trabalho. Tais práticas laborais incluem, entre vários aspectos, as condições de contratação da força de trabalho, as condições de remuneração, as condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores, a inscrição e o registo no sistema de segurança social formal, as contribuições e a possível cobertura e benefícios dos trabalhadores.

Este artigo está organizado em quatro secções, incluindo a introdução. A segunda discute as estruturas de emprego que emergem da agro-indústria extractiva, com foco nos processos de organização da produção e do trabalho, e nas práticas laborais nos três estudos de caso. A terceira mostra em que medida as práticas laborais nas plantações agro-industriais de cana-de-açúcar, de florestas e de chá são inconsistentes com a legalidade laboral e a segurança social. A quarta conclui.

EMPREGO E ESTRUTURAS PRODUTIVAS EXTRACTIVAS: O CASO DAS PLANTAÇÕES AGRO-INDUSTRIAIS

As actuais estruturas de emprego nas agro-indústrias são o produto das estruturas produtivas extractivas prevalecentes.³ Os casos das plantações de cana-de-açúcar, de florestas e de chá são

² Os três estudos de caso baseiam-se numa pesquisa levada a cabo pelo IESE entre 2011 e 2015, no âmbito do projecto de investigação sobre «dinâmicas de emprego rural agrícola em Moçambique». No caso da Açucareira de Xinavane (AdX), o foco foi o impacto da expansão da produção de cana-de-açúcar nas localidades de Xinavane e Magude sobre o bem-estar dos trabalhadores agrícolas, das suas famílias e comunidades ao redor. O estudo baseou-se na revisão de fontes históricas, etnográficas e de saúde pública secundárias, análises quantitativas comparativas de censos e dados sobre os pagamentos da AdX, entrevistas preliminares e visitas locais e um mês de trabalho de campo levado a cabo nos distritos de Manhica e Magude, principalmente na área de operação da AdX. Nos outros dois casos, o foco foi a organização do emprego e trabalho nas plantações de chá e florestais no Gurué e Niassa, respectivamente, e o seu impacto nos modos de vida dos trabalhadores e das suas famílias e em redor. À semelhança do estudo sobre a AdX, os dois casos envolveram um mês de trabalho de campo nas províncias da Zambézia e Niassa. Os estudos basearam-se na revisão de algumas fontes históricas, quantitativas e qualitativas, entrevistas a trabalhadores das plantações e visitas locais.

³ Para uma análise mais profunda da natureza extractiva das estruturas produtivas em Moçambique, ver Castel-Branco (2010).

exemplos de agro-indústria extractiva. O seu foco é a produção de produtos primários para a exportação, com base na obtenção de vastas extensões de terra e acesso a água a baixo custo, gerando emprego maioritariamente sazonal, mal remunerado e em condições precárias. No caso da Açucareira de Xinavane (AdX), a maioria da sua produção é açúcar bruto e melaço para exportação, não havendo uma refinaria (O’Laughlin & Ibraimo, 2013). Nas plantações florestais, o foco é o plantio de eucalipto e pinheiro para produção de polpa de papel para exportação. Nas plantações chazeiras, a base é a produção de chá semiprocessado com cerca de 95% da produção destinada à exportação. As ligações a jusante na economia para os três casos são limitadas, com excepção dos salários. Há algumas ligações a montante nas florestas, mas não estão bem estabelecidas (subcontratação de empresas para prestação de alguns serviços: preparação da terra, derrube de árvores, plantio, etc.).

Embora a natureza da estrutura produtiva seja similar nos três casos, há divergências em termos de sucesso económico. Enquanto a produção do açúcar é um caso de sucesso de como a agro-indústria extractiva funciona em Moçambique, a produção florestal e a de chá enfrentam uma iminente crise de rentabilidade. No caso do açúcar, o sucesso reflecte-se nos níveis de investimento na expansão da produção (de cerca de 6000 hectares (ha) para 17 000 ha) e na modernização dos processos agrícolas, além de beneficiar de acordos preferenciais no mercado internacional e acesso a água e terra a baixo custo.

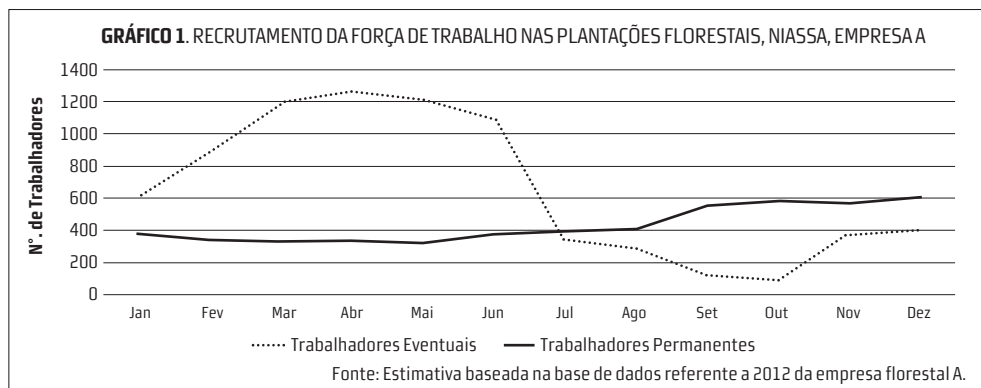
Nas florestas, o insucesso reflecte-se nas dificuldades financeiras e perspectivas de expansão das áreas de plantio e de implantação de uma fábrica de produção de polpa de papel que não está garantida, na redução massiva do recrutamento de força de trabalho e no desaparecimento de mais de metade das empresas florestais existentes em Niassa. Das seis empresas existentes desde 2005, apenas duas se encontram em funcionamento, nomeadamente a Niassa Green Resources e a Florestas de Niassa. Apesar de as empresas requererem mais terra para expansão da produção, estas não ocupam todas as áreas já alocadas. Por exemplo, da área concedida, a Niassa Green Resources só plantou cerca de 27% e a Florestas de Niassa cerca de 14% (MINAG, 2015).

No caso do chá no Gurué, o insucesso reflecte-se na falta de capacidade financeira de as empresas chazeiras expandirem as áreas existentes e modernizarem a produção (por exemplo, aquisição de novas variedades de chá com melhor qualidade e mais produtivas), além do preço desfavorável do chá moçambicano no mercado internacional. Até 2010, as chazeiras ocupavam aproximadamente 10 000 ha de terra. Dessa área, apenas quase 6000 ha estão a ser explorados, com uma produtividade das plantas e qualidade do chá baixas. O rendimento por hectare nesse período não passava de duas toneladas. Algumas empresas [Chazeiras de Moçambique, Sociedade de Desenvolvimento da Zambézia (SDZ) e Chá Magoma] fizeram investimentos com recursos próprios e com recurso a empréstimos comerciais, mas os níveis de produção ainda se mantêm baixos.

QUE EMPREGOS ESTÃO A SER CRIADOS NOS TRÊS CASOS?

Em geral, para os três casos, o padrão de emprego é similar, embora com algumas particularidades. Isto é, o emprego é maioritariamente sazonal, precário e mal remunerado.

Primeiro, quanto à sazonalidade do emprego, a AdX, por exemplo, no período de pico (Outubro a Janeiro) empregou perto de dez mil trabalhadores de 2010 a 2012, mas no ano agrícola 2011-2012, os números variaram com as demandas sazonais da produção de cana-de-açúcar. Existe um grupo principal de trabalhadores, homens e mulheres, que têm contratos fixos, mas também um grupo considerável de trabalhadores que têm contratos sazonais de três meses. Nas plantações florestais, o recrutamento da força de trabalho, com contratos na sua maioria sazonais (de três meses), é igualmente instável ao longo da época agrícola, como mostra a informação obtida dos registos de 2012 de uma das empresas florestais (Empresa A) no Gráfico 1. O perfil da força de trabalho é constituído por homens e mulheres, sendo a maioria homens. A maioria dos trabalhadores é recrutada no período de pico, na fase de plantio, de Novembro a Março. O recrutamento da força de trabalho permanente é, geralmente, estável ao longo do ano, mas neste caso registou um acréscimo na época de plantio. Após este período, há uma redução da força de trabalho casual.



Nas plantações de chá, a maioria da força de trabalho («trabalhadores de campo») é recrutada localmente no período de pico, entre Novembro e Março, sobretudo para as actividades de colheita da folha. Há também trabalhadores que provêm de outros distritos circunvizinhos (por exemplo, Namaroi e Ile). Os trabalhadores de campo, com excepção dos chefes de secção, dos capatazes e dos tractoristas, embora trabalhem numa base sazonal ou eventual (três meses, semanas ou dias), não possuem qualquer tipo de contrato de trabalho. Quase todos os trabalhadores da fábrica de processamento de chá têm contratos permanentes. Contudo, há alguns contratados no período de pico para responder à crescente necessidade de processamento de folha na fábrica.

Segundo, nos três casos, o sistema de pagamento é determinado por empreitada, em que a meta diária é definida por «condições óptimas do melhor trabalhador». As metas variam entre empre-

sas e consoante as actividades de campo. Neste sistema de empreitada, a meta diária deve ser cumprida e o valor é recebido mensalmente. O cumprimento da meta diária equivale a receber um salário mensal aproximado (ou equivalente) ao valor do salário mínimo estipulado para o sector. Entretanto, nem todos os trabalhadores conseguem cumprir as metas diárias ao longo do mês, por várias razões. Nestes casos, o salário auferido não chega ao estipulado. Portanto, uma meta não cumprida equivale a um pagamento parcial, ou não pagamento, dependendo do nível atingido. Há ocorrência de processos de intensificação do trabalho, como forma de garantir o cumprimento das metas. Contudo, a experiência de vários trabalhadores, homens e mulheres, revela dificuldades ou quase impossibilidade, em alguns casos, de cumprimento das metas.

No caso das plantações de cana-de-açúcar, ao longo da campanha agrícola 2011-2012 cerca de 75% dos trabalhadores da AdX foram agrupados em grupos salariais mais baixos: A1A [2554 meticais (MT)], A1 (3246 MT) e A2 (3317 MT). Em geral, estes montantes representam bons salários rurais para os padrões moçambicanos, mas são muito mais baixos do que os salários sul-africanos para o mesmo tipo de trabalho.

Nas plantações de chá, o pagamento dos trabalhadores de campo é feito com base em metas [50 kg de folha verde por dia, no período de pico, ao preço de 2 MT/kg, para os colhedores de chá, 100 MT/dia para os trabalhadores da limpeza, da poda (350 plantas) e da adubação, perante uma determinada área, normalmente correspondente a um certo número de plantas]. No período de pico há uma intensificação do trabalho que resulta da necessidade de rendimento adicional para além da meta diária. Alguns trabalhadores chegam a conseguir mais de 50 kg de folha por dia. No período de pouca folha, que coincide com uma redução na procura e oferta da força de trabalho, os trabalhadores apenas recebem pela quantidade de folha colhida, que normalmente não atinge os 50 kg. Neste período também há uma certa intensificação do trabalho, pelas mesmas razões atrás descritas, mas em geral nunca se atinge a meta diária de 50 kg, mesmo quando os trabalhadores juntam as suas respectivas folhas. As metas são calculadas com base no salário mensal de 3183 MT, que é o valor do salário mínimo estipulado por lei para a agricultura. Este salário é o mesmo para os trabalhadores da fábrica, embora estes tenham certas qualificações (por exemplo, mecânicos, serralheiros, torneiros mecânicos, etc.). Nas plantações florestais, o padrão de salários é também variável. Por exemplo, o salário é determinado com base no salário mínimo em vigor para o sector agrícola. Com a intensificação do trabalho, há um conjunto de actividades que antes era executado por mais de um trabalhador e que passou a ser executado por um único. Assim, dado que a remuneração depende do cumprimento da meta, o salário mensal auferido não chega ao salário mínimo para o sector agrícola.

Entretanto, nos três casos, a combinação de contratos sazonais e baixos salários significa que muitos trabalhadores agrícolas devem ter outras actividades de sustento, como outro trabalho assalariado, comércio e/ou produção familiar (Ali, 2013). Em geral, há um possível conflito entre trabalhar nas plantações e na agricultura familiar, dada a coincidência do trabalho nas

plantações com a época agrícola. Alguns trabalhadores, nesta altura, enfrentam uma pressão na alocação de tempo entre trabalhar nas plantações e na produção familiar (própria ou de outrem – via trabalho casual). Outros optam por continuar a trabalhar nas plantações, contraindo força de trabalho casual adicional para apoiar na produção familiar e/ou têm o apoio de alguns membros do seu agregado. Entretanto, apesar desse possível conflito, a maior parte dos trabalhadores continua a trabalhar durante esses meses nas plantações.

ESTRUTURA DA FORÇA DE TRABALHO

A estrutura da força de trabalho nos três casos reflecte também o tipo de investimento feito pelas empresas nos processos agrícolas e de organização da produção e do trabalho. Na AdX e nas plantações florestais, a estrutura do emprego é polarizada, com um pequeno número relativo de trabalhadores qualificados bem pagos e uma grande componente de trabalhadores sazonais com baixos salários. Nas plantações do chá, a maioria dos trabalhadores são sazonais e mal pagos, incluindo os trabalhadores da fábrica, que têm um certo nível de qualificação. Relativamente ao investimento, a Tongaat-Hulett em Xinavane investiu num sistema sofisticado de irrigação controlado electronicamente, eliminando a dependência de movimento manual de pulverizadores. Grande parte das aplicações de fertilizantes e pesticidas passou a ser feita por pulverização aérea. Estas mudanças reduziram a procura por trabalhadores permanentes com nível de qualificação médio. Contudo, prevalecem algumas tarefas importantes que ainda são feitas manualmente, como é o caso do corte da cana-de-açúcar. A maioria dos cortadores de cana são trabalhadores migrantes, homens jovens recrutados em Gaza, Inhambane e particularmente na Região Centro de Moçambique, com contratos de seis meses. Estes trabalhadores estão alojados em acampamentos localizados perto dos campos de cana. Trabalham em equipas que são pagas na base de empreitada, trabalhando muito intensamente e rapidamente debaixo de sol forte, movendo-se em campos recentemente queimados e relutantes em fazer pausas ou usar equipamento de protecção, que atrasa os seus movimentos. No caso de outras tarefas menos regulares sazonalmente (capina manual, limpeza dos campos, e plantio de cana-de-açúcar), os trabalhadores, na maioria mulheres, são recrutados localmente. Obedecem a um determinado chefe de secção, que decide quantos devem trabalhar, onde devem trabalhar, em cada dia, e quem deve ir para casa no final do dia mesmo que não tenha trabalhado.

Nas plantações florestais tem havido algum investimento na mecanização de alguns processos produtivos, como, por exemplo, na preparação da terra para o plantio. Também prevalecem algumas actividades manuais, como o plantio, a adubação, a limpeza das áreas, entre outros. O emprego é maioritariamente sazonal, com existência de alguns trabalhadores permanentes não qualificados e mal pagos, e uma minoria de trabalhadores qualificados permanentes e bem pagos. O primeiro grupo inclui «serventes florestais» (trabalhadores que realizam actividades nos viveiros, na limpeza e na preparação dos campos, no plantio, nos aceiros, no desrame, entre

outras), guardas, chefes de grupo e supervisores de campo. O último grupo inclui um número reduzido de técnicos e engenheiros florestais qualificados. A maior parte dos trabalhadores nas plantações tem um contrato de trabalho sazonal (geralmente de três meses), ainda que existam trabalhadores contratados por período indeterminado. Um outro aspecto é a utilização de contratadores (empresas ou agentes individuais de prestação de serviços nas plantações às empresas florestais) de força de trabalho. A força de trabalho recrutada pelos «contratadores» é na sua maioria proveniente de outras localidades, distritos e países vizinhos (por exemplo, de Cuamba e Malawi) e, em geral, não possui contratos em forma escrita. As condições e os instrumentos de trabalho são da responsabilidade dos contratadores, dado que estes trabalhadores não fazem parte do quadro pessoal das empresas florestais. Este facto, para além de subestimar o número de trabalhadores recrutados pelas empresas florestais, implica que estas passam a responsabilidade das condições de trabalho, incluindo de remuneração (que tendem a ser mais vulneráveis), aos contratadores de força de trabalho.

Nas plantações de chá em Gurué, a actual estrutura de emprego, para além de reflectir o carácter sazonal da produção, é também reflexo dos níveis de investimento na modernização das empresas que operam actualmente, e das dificuldades financeiras para explorar as áreas disponíveis. Quase todas as actividades nas plantações (desde a colheita, a poda, a limpeza, a adubação, etc.) são manuais, o que requer uma certa quantidade de força de trabalho, sobretudo no campo. Algumas actividades na fábrica são também manuais. No período de pico há uma quantidade significativa de homens e mulheres a trabalhar no campo, sobretudo adultos. Há também recrutamento de jovens estudantes no período das férias escolares, que coincide com o período de pico (Novembro a Março). Em geral, estes jovens conseguem normalmente ultrapassar a meta de 50 kg/dia, o que lhes possibilita ter um rendimento adicional por dia. No período de pouca folha, em termos relativos, existem mais mulheres, sobretudo viúvas e solteiras. Este aspecto é explicado pelo facto de alguns trabalhadores preferirem alocar o seu tempo noutras actividades de geração de rendimento que forem possíveis. Em geral, os trabalhadores laboram em condições precárias, sem direito a alimentação (apenas com direito a água), nem cuidados de saúde. Os trabalhadores da fábrica apenas têm direito a água quente e folha de chá para o pequeno-almoço nas primeiras horas de trabalho. Os trabalhadores do campo, no período de pouca folha, trabalham das seis às doze horas e só têm direito a fazer pausas para beber água.

LEGALIDADE LABORAL, SEGURANÇA SOCIAL E PRÁTICAS LABORAIS NAS PLANTAÇÕES AGRO-INDUSTRIAIS

Esta secção mostra em que medida as práticas laborais nas plantações agro-industriais de cana-de-açúcar, de florestas e de chá são inconsistentes com a (e saem dos limites da) legalidade

laboral e da segurança social e do trabalho. Igualmente, discute como é que uma intervenção mais ampla é necessária para uma melhor protecção social.

No que concerne à legalidade laboral, sob a Lei N.º 23/2007, de 1 de Agosto (República de Moçambique, 2007a), há uma desconformidade com as práticas laborais nas plantações explicada pelas condições: (i) de contratação da força de trabalho, (ii) do salário mínimo e da (iii) protecção da saúde dos trabalhadores. Primeiro, as condições de contratação da força de trabalho nas empresas agro-industriais são instáveis e, em alguns casos, os contratos de trabalho não têm forma escrita. Sendo o trabalho nas plantações agro-industriais baseado no sistema de empreitadas, a lei de trabalho estabelece que o contrato esteja sujeito a forma escrita. Entretanto, a evidência mostra que os trabalhadores casuais das plantações de chá no Gurué e os subcontratados pelos agentes contratadores (que não estão formalmente registados) para as plantações florestais não possuem contratos de trabalho em forma escrita. Mesmo assim, há sempre força de trabalho disponível para as plantações de chá e florestais, dada a escassez de outras alternativas de emprego e dada a redução da procura da força de trabalho feita directamente pelas empresas florestais, por sinal os principais empregadores da força de trabalho no Gurué e Niassa. Entretanto, ter contrato de trabalho em forma escrita não significa ter trabalho todos os dias no período estipulado na duração do contrato. Esta prática sai dos limites da lei do trabalho, que estabelece o direito à estabilidade de trabalho durante o período estabelecido no contrato. Os casos dos trabalhadores das plantações recrutados directamente pelas empresas florestais no Niassa e dos trabalhadores das plantações de cana-de-açúcar em Xinavane ilustram esta questão. Nos dois casos, os contratos de trabalho dão o direito aos empregadores de recrutarem a força de trabalho quando necessitam, mas não garantem ao trabalhador que terá um dia de trabalho, como acontece com os cortadores de cana-de-açúcar em Xinavane. Durante o mês, há dias em que o número de cortadores de cana-de-açúcar é superior às empreitadas existentes. Para outras actividades menos regulares, como a limpeza dos campos, o plantio da cana-de-açúcar e a capina, os trabalhadores devem estar disponíveis para aparecer todos os dias no local de trabalho para um eventual recrutamento, mesmo na incerteza de terem, pelo menos, um dia de trabalho. Em caso de não comparência, os trabalhadores perdem a possibilidade de renovação de seus contratos de trabalho.

Segundo, os salários mensais pagos aos trabalhadores das plantações não chegam ao salário mínimo estipulado por lei para a agricultura (3183 MT). No sistema de empreitada, o salário é pago por meta ou peça cumprida diariamente. Se as metas forem cumpridas diariamente, o salário mensal é aproximado (ou equivalente) ao valor do salário mínimo para o sector. Entretanto, sendo esta meta diária determinada por condições óptimas do melhor trabalhador, nem todos os trabalhadores nas plantações conseguem cumpri-la; havendo uma variabilidade na estimativa dos seus salários mensais. Isto implica que há trabalhadores que não chegam a receber o valor do salário mínimo em vigor para a agricultura. Nos casos de atraso no cumprimento

das metas, dadas pelas condições de trabalho (organização do transporte, alimentação, instrumentos e equipamento de trabalho, entre outras), os trabalhadores só recebem o equivalente à empreitada feita ou não recebem (caso a empreitada seja marcada como uma falta). Há uma intensificação do trabalho para o cumprimento da empreitada na tentativa de assegurar um dia de trabalho registado e um rendimento equivalente.

Terceiro, as normas de protecção da saúde dos trabalhadores são outro factor de inconsistência entre as práticas laborais e a legalidade laboral. Nem todas as empresas seguem estas normas, por várias razões. A Açucareira de Xinavane, por exemplo, fornece os equipamentos de trabalho, enquanto as empresas chazeiras têm deficiências na provisão dos mesmos para os diferentes grupos de trabalhadores, quer na fábrica quer no campo. As empresas florestais têm dificuldades em fornecer os equipamentos de trabalho atempadamente. Por exemplo, a disponibilização das capas de chuva e botas na época chuvosa tem sido feita tardiamente, após o início do plantio. Entretanto, mesmo nos casos em que há uma provisão dos equipamentos de trabalho, a higiene e a segurança no trabalho podem ser postas em causa devido à organização do sistema de empreitada baseado na intensificação do trabalho. O caso das plantações de cana-de-açúcar em Xinavane ilustra esta situação, em que alguns trabalhadores, mesmo com equipamento de trabalho disponível, optam por não o usar como forma de flexibilizar as tarefas e atingir a meta diária rapidamente. A experiência de alguns trabalhadores revela que certos equipamentos e/ou instrumentos de trabalho podem atrasar os movimentos de trabalho, dificultando a execução da empreitada. Adicionalmente, a ausência de facilidades sanitárias nos campos condiciona a higiene e a segurança laboral.

No que respeita à segurança social formal, Lei N.º 4/2007, de 7 de Fevereiro (República de Moçambique, 2007b), há igualmente uma desarmonia com as diferentes práticas laborais nas plantações de cana-de-açúcar, de florestas e do chá, reveladas pelas condições de inscrição e de cobertura (ou não) da segurança social. Formalmente, o sistema de segurança social é obrigatório para todos os trabalhadores assalariados por conta de outrem. As empresas (formais) têm a responsabilidade e a obrigatoriedade de inscrever os seus trabalhadores no sistema de segurança social, que abarca prestações nas eventualidades de doença, invalidez, maternidade, velhice e morte. Há um processo em curso, levado a cabo pelo Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), que visa alargar a cobertura do sistema de segurança social para categorias de trabalhadores casuais e por conta própria (GdM, 2015). Este processo abrange os trabalhadores casuais (incluindo os sazonais) das plantações agro-industriais. Entretanto, as práticas laborais revelam alguns constrangimentos no direito de inscrição, possibilidade de contribuição e cobertura da segurança social.

Um primeiro aspecto refere-se à não inscrição dos trabalhadores no sistema de segurança social. No caso das plantações de cana-de-açúcar e do chá, por exemplo, algumas empresas têm recusado a inscrição dos trabalhadores casuais. As empresas chazeiras alegam custos adminis-

trativos e financeiros adicionais. Nas empresas chazeiras, há trabalhadores com a categoria casual que têm trabalho sazonalmente todos os anos, mas que nunca foram inscritos nem beneficiaram de algum sistema formal de segurança social. Outras empresas, por exemplo algumas produtoras de cana-de-açúcar, atribuem a recusa de inscrição aos próprios trabalhadores. A não inscrição dos trabalhadores no sistema de segurança social constringe a possibilidade de direito ou benefício dos trabalhadores à cobertura da segurança social.

Um segundo aspecto liga-se à falta de cobertura da segurança social, mesmo com contribuição dos trabalhadores inscritos (contribuição sem direito ou benefício). Existe um mínimo de 20 dias de trabalho por mês que os trabalhadores precisam de atingir para que possam beneficiar do sistema de segurança social. Entretanto, os trabalhadores casuais têm geralmente contratos de curta duração (por exemplo, não superior a três meses, semanais ou mesmo eventual de um dia) não contínuos e não registados continuamente ao longo do período de duração do contrato de trabalho. Por exemplo, no caso das empresas florestais em Niassa, o registo não contínuo é explicado pelo sistema de empreitada em que o trabalhador, mesmo com um contrato de trabalho de duração superior a 20 dias, pode comparecer e realizar uma tarefa, mas no caso de incumprimento da meta isto pode significar uma meia jorna de trabalho ou uma falta, dependendo de empresa para empresa. Neste caso, os trabalhadores não têm informação nem controlo sobre o número de dias de trabalho efectivamente contabilizados. Assim, nem todos os trabalhadores casuais inscritos e contribuintes têm efectivamente registados 20 dias de trabalho por mês, dado que o sistema actual não garante que um dia de trabalho seja um dia registado pela empresa e pelo INSS. Este facto põe em causa o direito à segurança social, para a qual o trabalhador faz uma contribuição sem direito a benefícios sociais. Adicionalmente, uma outra prática laboral que coloca em questão a segurança laboral é a reclassificação dos trabalhadores, em particular nas empresas chazeiras. Isto é, no início de uma dada campanha agrícola, alguns trabalhadores passam da categoria de permanentes para sazonais ou eventuais, ou ficam até sem trabalho. Isto tem implicações na segurança social dos trabalhadores, dado o período mínimo de trabalho estabelecido por lei para que o trabalhador possa beneficiar do sistema formal de segurança social. Ainda que os trabalhadores eventuais estejam inscritos no INSS, se os actuais moldes de organização da produção e do trabalho nas empresas agro-industriais e dadas as condições necessárias de registo para uma contribuição com benefícios no sistema formal de segurança social prevalecerem, a possibilidade de os trabalhadores casuais (incluindo os sazonais) beneficiarem da segurança social é reduzida, mesmo contribuindo regularmente.

Como pode constatar-se, a legalidade laboral e a segurança social são interdependentes. As práticas laborais nos três casos, ainda que tenham as suas particularidades, revelam padrões de organização da produção e do trabalho que saem dos limites da legalidade laboral e da segurança social, quer do ponto de vista da lei do trabalho quer de uma perspectiva mais ampla de

emprego decente. Isto constrange as condições sociais e a segurança do trabalho, e tem implicações no tipo de força de trabalho que se cria, na produtividade dessa força de trabalho e dos sistemas de reprodução socioeconómica. Ademais, constatou-se um limitado direito de protestar sobre as condições laborais dada a fraca organização dos trabalhadores e as fracas relações laborais entre trabalhadores-sindicato, sindicato-empresa. Sendo assim, é necessário repensar amplamente a legalidade laboral e a segurança social à luz dos sistemas actuais de organização da produção e do trabalho nas agro-indústrias e as práticas laborais subjacentes a estes. Ao nível da regulação das condições laborais, uma alternativa seria o registo, como empresas, dos subcontratadores das grandes empresas agro-industriais. No que respeita aos benefícios da segurança social, garantir que todos os trabalhadores estejam inscritos e que os dias de trabalho e descontos são registados. Garantir que o sistema de empreitada seja adequado às condições e aos instrumentos de protecção do trabalho e que estes não constituam um entrave à produtividade e à saúde da força de trabalho.

CONCLUSÕES

Este artigo argumentou que há uma contradição entre gerar emprego e melhorar as condições sociais de trabalho nas agro-indústrias, dado o tipo de estrutura produtiva extractiva prevalente. Este tipo de estrutura produtiva, que gera estruturas de emprego e condições sociais de trabalho não consistentes com a protecção social do trabalho, foca-se na produção de produtos primários para a exportação, através da obtenção de vastas áreas de terra e acesso a água a baixo custo e de uma força de trabalho barata, maioritariamente casual e sob condições precárias. Este argumento é sustentado pela análise das práticas laborais em três estudos de caso que exemplificam como a agro-indústria extractiva funciona em Moçambique. São os casos das plantações de cana-de-açúcar em Xinavane, de florestas em Niassa e de chá no Gurué.

Nos três casos, com processos produtivos e laborais relativamente distintos, as práticas laborais, reflectidas nas estruturas de emprego e condições sociais de trabalho, são inconsistentes e saem dos limites da legalidade laboral e da segurança social e de trabalho sugerida no PQG. Esta desconformidade entre as práticas laborais e a protecção social é visível nas condições: (i) da contratação da força de trabalho que não possui uma forma escrita (em alguns casos como o dos trabalhadores subcontratados) e quando possui não tem estabilidade de emprego durante o período designado no contrato escrito; (ii) da remuneração paga que não chega ao salário mínimo para a agricultura; (iii) da higiene e segurança no trabalho frágeis (acampamentos vulneráveis e falta ou atraso na provisão do equipamento ou não uso deste, intensidade do trabalho no sistema de empreitada) que põem em risco a saúde dos trabalhadores; (iv) do limitado direito de protestar sobre as condições laborais dada a fraca organização dos trabalhadores e

as fracas relações laborais entre trabalhadores-sindicato, sindicato-empresa; (v) da limitada inscrição e cobertura (em alguns casos) e da contribuição sem benefícios (noutros casos) da segurança social. Estas condições sociais actuais são incentivadas pelo sistema produtivo prevalecente que se baseia numa organização não produtiva.

Nesta perspectiva, a combinação da irregularidade no recrutamento e nos rendimentos e as condições sociais de trabalho levam a que muitos trabalhadores das plantações agro-industriais tenham fontes alternativas de rendimento e de sustento, tais como formas eventuais de trabalho assalariado (agrícola e/ou não agrícola) e ligação com produção familiar. Isto pode ter implicações no absentismo do emprego e na limitação à agricultura familiar (que nas condições laborais e socioeconómicas prevalecentes subsidia a remuneração paga abaixo dos custos de vida). Assim, gera-se um emprego improdutivo, não especializado e não competitivo e uma força de trabalho diferenciada com limitadas oportunidades de emprego e exíguas opções sociais, reflectindo uma economia improdutiva. Este cenário tem implicações na reprodução da força de trabalho e na sustentabilidade das estruturas produtivas prevalecentes. Portanto, perante estes sistemas de organização, que põem em causa a produtividade do trabalho e da economia em geral, é fundamental pensar em alternativas para a transformação das estruturas produtivas existentes e das condições sociais de trabalho que destas emergem. Ao nível da regulação das condições laborais, uma alternativa seria o registo dos subcontratadores das grandes empresas agro-industriais como empresas ou a avaliação do equipamento de protecção dos trabalhadores de campo das empresas agro-industriais. Adicionalmente, operacionalizando um sistema de segurança social formal que possa servir aos interesses dos trabalhadores, um desafio é garantir que cada dia descontado é um dia registado no INSS.

REFERÊNCIAS

- Ali, R. (2013) Mercados de trabalho rurais: porque são negligenciados nas políticas de emprego, redução da pobreza e desenvolvimento em Moçambique? In Luís de Brito, Carlos Nuno Castel-Branco, Sérgio Chichava, & António Francisco (eds.). *Desafios para Moçambique 2013*. Maputo: IESE.
- Castel-Branco, C. N. (2010) Economia extractiva e desafios de industrialização em Moçambique. In Luís de Brito, Carlos Nuno Castel-Branco, Sérgio Chichava, & António Francisco (eds.). *Economia Extractiva e Desafios de Industrialização em Moçambique*. Maputo: IESE.
- GdM (Governo de Moçambique) (2015). Programa Quinquenal do Governo 2015-2019. *Boletim da República*. Maputo: Imprensa Nacional de Moçambique, 14 de Abril de 2015.
- MINAG (2015). *Plantações Florestais em Moçambique: Desafios*. Maputo: Ministério da Agricultura.
- O’Laughlin, B. & Ibraimo, Y. (2013). A expansão da produção de açúcar e o bem-estar dos trabalhadores agrícolas e comunidades rurais em Xinavane e Magude. *Cadernos IESE*, 12. Maputo: IESE.
- República de Moçambique (2007a). Lei N.º 23/2007. *Boletim da República*, I Série, Número 31. Maputo: Imprensa Nacional de Moçambique, 1 de Agosto de 2007.
- República de Moçambique (2007b). Lei N.º 4/2007. *Boletim da República*, I Série, Número 6. Maputo: Imprensa Nacional de Moçambique, 7 de Fevereiro de 2007.