

# Criação de emprego versus trabalho decente? Produção de cana e bem-estar dos trabalhadores no sul de Moçambique

Bridget O’Laughlin

## **Introdução: criação de emprego versus trabalho decente?**

No final da década de 90, o governo moçambicano assinou acordos de investimento em que se cediam importantes áreas irrigáveis do vale do Incomáti, na província de Maputo, a dois grandes produtores de açúcar da África do Sul, Illovo e Tongaat Hulett, para a recuperação e expansão da cana-de-açúcar. Esperava-se obter assim uma renovação económica, especialmente através da criação de empregos, para uma região mergulhada numa crise de desemprego rural. O duplo efeito destrutivo da guerra entre o governo da Frelimo e a Renamo, e a redução dos postos de trabalho regulares nas minas sul-africanas vieram romper as ligações forjadas ao longo de muitas gerações entre o trabalho assalariado e a organização da agricultura e pecuária de pequena escala. As consequências foram o empobrecimento de uma grande parte das famílias rurais, muitas delas chefiadas por mulheres, o banditismo social e a constituição de um terreno fértil para a rápida expansão do HIV/SIDA.

Até 2012, a modernização das unidades de processamento do açúcar e dos sistemas de irrigação estava concluída e as áreas de plantação tinham sido aumentadas; a produção, colheita e processamento de cana-de-açúcar estavam plenamente operacionais. No âmbito do seu projecto de emprego assalariado rural, o IESE fez um estudo de caso das consequências da expansão da produção de açúcar para o bem-estar dos trabalhadores agrícolas e suas famílias na zona de operação da Açucareira de Xinavane controlada pela Tongaat Hulett (mais tarde AdX). Durante o trabalho de campo, em Junho de 2012,<sup>1</sup> embora a empresa não nos autorizasse a entrevistar os trabalhadores nos campos de cana-de-açúcar ou nos acampamentos, conseguimos obter acesso a alguns dados das folhas de salários. Também entrevistámos trabalhadores de plantações num pequeno acampamento gerido por um grande produtor sob

---

1 Os investigadores de campo foram Yasfir Ibraimo, Bridget O’Laughlin, Sónia Bila, Aldino Jovo e Salvador Ngove. A pesquisa preparatória foi feita em 2011 -12 por Ibraimo e O’Laughlin, tendo-se baseado também em pesquisa anterior realizada por Ibraimo em Xinavane, no âmbito do seu Mestrado (cf. Ibraimo, 2010).

contrato, em associações de pequenos produtores agrícolas, em barracas de bebidas, em paragens de chapas e machimbombos, ao longo de estradas e canais públicos e no âmbito de inquéritos aos agregados familiares nas localidades vizinhas. Trabalhámos com grupos focais ou fizemos entrevistas abertas com gerentes de empresas, com as direcções de associações de pequenos produtores de açúcar e com representantes do governo local, das células locais do partido Frelimo, do sindicato, ONGs e organizações comunitárias.

O desemprego é uma questão politicamente delicada em toda a África Austral, o que tem levado os governos a colocar a criação de emprego no topo das suas listas de prioridades. Pesquisas recentes, particularmente na África do Sul, têm levantado questões sobre a qualidade dos empregos disponibilizados, tanto em áreas urbanas como rurais (cf. Barchiesi 2016; Cousins, 2012; Kenny & Bezuidenhout, 1999; Pons-Vignon, 2014). Estes trabalhos chamam a atenção não apenas para os baixos salários que muitas vezes são pagos, mas também para a insegurança e irregularidade do emprego e para as condições de trabalho pesado e perigoso. Embora o conceito de “trabalho decente” da OIT tenha sido criticado pela sua ambiguidade conceptual (Burchell *et al.*, 2014), o mesmo toma em consideração a importância não apenas dos salários, mas das múltiplas dimensões do impacto do trabalho no bem-estar.

Este artigo começa por analisar as raízes históricas da crise do desemprego rural no sul de Moçambique. Em seguida, examina as mudanças nas relações de classe das zonas rurais resultantes da expansão da produção de cana-de-açúcar em grande escala nas áreas de Xinavane e Magude, no vale do rio Incomáti. Analisa também a estrutura extremamente diferenciada do recrutamento, dos salários e do estatuto contratual dos empregos agrícolas e como a depauperadora organização de trabalho nos campos de cana-de-açúcar causa imiseriação. O artigo mostra ainda como a organização do trabalho determina padrões de doenças individuais e colectivas que põem em causa a promessa de trabalho decente. E reflecte-se, por fim, sobre as razões para a política quiescente da reforma laboral nos campos de cana-de-açúcar.

## **Crise de pós-guerra e desemprego rural**

Em Moçambique, a partir de finais do século XIX, os homens de zonas rurais ao sul do rio Save alternavam períodos de seis a dezoito meses de trabalho duro em minas e plantações da África do Sul com um regresso regular obrigatório a casa. A restrição de movimento mantinha as mulheres e crianças em Moçambique, onde produziam culturas alimentares e criavam gado. A província de Maputo, onde está localizada a plantação da AdX, tinha uma rede de escritórios de recrutamento para a Câmara de Minas da África do Sul. O pagamento de cerca de metade do salário dos mineiros era diferido, sendo o trabalhador apenas reembolsado no seu regresso a Moçambique.

Embora os salários fossem baixos e se tivessem mantido estagnados até à década de 1970, algumas famílias conseguiram investir em gado, charruas, cisternas e habitação durável (First, 1983).

A produção comercial de açúcar assente no recrutamento de trabalhadores agrícolas eventuais, do distrito e de outras áreas de Moçambique, tem uma longa história na bacia do Incomáti, no distrito de Manhiça, na província de Maputo. O Incomati Estate, o precursor da AdX, foi criado com capital britânico em 1914 e adquirido por uma companhia portuguesa nos anos 50. Uma propriedade vizinha de produção de açúcar, a Maragra, também portuguesa, foi criada em 1969. A montante, em Moamba, os colonos estabeleceram plantações de citrinos e machambas. Tendo de competir directamente pela mão-de-obra com as minas sul-africanas, as machambas comerciais e as grandes propriedades agrícolas voltaram-se para o estado colonial para as auxiliar no recrutamento de trabalhadores migrantes contratados das províncias vizinhas. As mulheres locais eram contratadas para capinagem e, na década de 1970, algumas trabalhavam também como cortadoras de cana-de-açúcar (Bowen, 2000: 77).

O dualismo político, cultural e racializado do período colonial esvaneceu-se um pouco com a independência, mas a política socialista de aglomerar explorações coloniais transformando-as em machambas estatais manteve em grande medida intacto o dualismo económico do capitalismo colonial (promoção da agricultura comercial de larga escala *versus* agricultura camponesa integrada em mercados de trabalho). A redução abrupta das quotas de recrutamento moçambicanas para as minas, nos anos 70, veio reforçar a diferenciação dos agregados familiares rurais entre os que tinham rendimento regular proveniente de trabalho migratório bem remunerado e aqueles, muitos deles chefiados por mulheres, que não recebiam rendimentos de remessas regulares. As depredações da guerra civil interromperam as ligações entre a agricultura de pequena escala, a pecuária e o trabalho assalariado, exacerbando a crise do desemprego rural. Depois de a Renamo ter entrado nas zonas rurais da província de Maputo, em meados dos anos 80, o recrutamento e os rendimentos dos empregos nas plantações diminuíram, já que as propriedades deixaram de poder exportar a sua produção e de poder pagar regularmente aos seus trabalhadores. Foram dizimadas manadas de gado, pelo roubo e por terem sido usadas por ambos os exércitos para fazer rebentar minas terrestres.

Muitas pessoas fugiram para vilas rurais protegidas ou mudaram-se para a cidade de Maputo. Alguns aventuraram-se a regressar às machambas durante o dia, para as cultivar. Em zonas mais distantes, tanto homens jovens sozinhos como famílias inteiras atravessaram a fronteira para se estabelecerem na África do Sul (Gengenbach, 1998). Refugiados de outras áreas às vezes apoderavam-se de terrenos abandonados, tanto machambas familiares como zonas abandonadas pelas explorações açucareiras

e machambas estatais. A Renamo acabou por ocupar os dois postos administrativos ocidentais de Magude, só renunciando à sua administração separada em 1995 (Gengenbach, 2000).

O processo de reassentamento do pós-guerra foi prolongado e complicado nestes distritos. Magude era conhecido pela relutância de alguns de seus habitantes em abandonar os campos de refugiados na África do Sul para voltar à sua zona de origem (Gengenbach, 2000). Múltiplas reivindicações do mesmo terreno fomentaram intensos conflitos entre retornados e os que tinham permanecido na zona, relativamente ao controlo da terra ao longo do Rio Incomáti.

A cláusula da Lei de Terras moçambicana, de 1997, que reconhecia a reivindicação de terras com base em dez anos de ocupação contínua, facilitou a resolução desses conflitos e deu direitos àqueles que ocuparam antigas terras agrícolas estatais. A destruição das manadas, a precarização do trabalho e a dominação da produção sul-africana no mercado hortícola na cidade de Maputo dificultaram, no entanto, o fomento da produção local de bens de consumo e a recuperação do declínio económico destes distritos. Abateu-se sobre as áreas rurais uma profunda e prolongada crise económica. Como deixou de haver emprego regular, também deixou de haver produção doméstica rural assente na interligação do rendimento salarial com a produção alimentar e pecuária. Segundo o Inquérito aos Orçamentos Familiares de 2014, a província de Maputo (que inclui alguns subúrbios da cidade de Maputo, bem como as zonas rurais aqui tratadas) ainda tinha a taxa de desemprego mais elevada do país: 31,5% (INE, 2016: 9). Os assaltos nas estradas e o roubo de gado continuaram no período pós-guerra.

A redução das oportunidades regulares de trabalho migratório não significava que os homens ficassem em casa em grande número. Como o mostram os dados do recenseamento da Tabela 1, nas localidades dentro da área de recrutamento da AdX, a percentagem de famílias chefiadas por mulheres continuava a ser elevada em 2007.<sup>2</sup> Como indica a Tabela 2, referente aos distritos de Manhica e Magude, a percentagem de homens na população aumentou após a guerra, mas o rácio permanece desequilibrado.

**Tabela 1:** Percentagem de agregados familiares chefiados por mulheres

Posto Administrativo	1997	2007
Xinavane	40	38
3 de Fevereiro	49	58
Ilha Josina Machel	50	55
Magude	52	45

Fonte: Recenseamento Geral da População 1997 e 2007 (INE, 1999, 2009)

<sup>2</sup> Está previsto um novo censo para 2017.

O número de homens para cada 100 mulheres (rácio M/F) aumentou, mas continua a ser desequilibrado na população activa de ambos os distritos onde a plantação opera (ver Tabela 2).

**Tabela 2:** Número de homens para 100 mulheres, população residente, actualmente

Ano	Magude	Manhiça
1980	79	89
1997	72	77
2007	82	85

Fonte: Recenseamento Geral da População 1980, 1997 e 2007 (INE, 1983, 1999, 2009)

Os inquéritos às famílias dão alguma indicação sobre os padrões subjacentes de crise e mudança nestes dados do censo. Tornou-se difusa a antiga distinção conceptual entre os agregados familiares chefiados por mulheres *de jure* e *de facto*, à medida que foram diminuindo as remessas regulares, o casamento formal e a migração cíclica.

## Alterações na estrutura de classe da indústria açucareira em Xinavane

Neste contexto de crise rural, a proposta de duas empresas açucareiras sul-africanas, a Tongaat Hulett em Xinavane e a Illovu em Maragra, de assumir a gestão das propriedades açucareiras do vale do Incomati, na província de Maputo, criou uma espécie de euforia no governo, tanto a nível nacional como local.<sup>3</sup> O açúcar deveria ser, como sugere o sugestivo título de *Buur et al.* (2012), o novo “ouro branco”. A recuperação e a expansão da indústria açucareira constituiriam uma alternativa ao regime desaparecido de trabalho migratório; criaria empregos, revitalizaria a economia local e geraria receitas de exportação.

Em 1998, a Tongaat Hulett Sugar adquiriu uma participação de 49% na propriedade da Incomati<sup>4</sup> agora designada Açucareira de Xinavane (AdX) e assumiu a sua gestão. A Tongaat Hulett é uma empresa sul-africana que produz uma vasta gama de produtos derivados da cana-de-açúcar. Actua em seis países da África Austral: África do Sul, Botswana, Namíbia, Suazilândia, Zimbabwe e Moçambique. Em Moçambique, a

<sup>3</sup> Como o apontam Buur *et al.* (2012), o entusiasmo político a nível nacional reflectiu-se nas dificuldades eleitorais que a Frelimo tinha em antigas áreas de produção de açúcar e a esperança de liquidar os empréstimos do governo às empresas açucareiras altamente endividadas.

<sup>4</sup> Também em 1998, a Illovu assumiu mais de 50% de propriedade da vizinha Maragra Sugar Estate e também começou a reabilitação da infra-estrutura de irrigação e expansão da fábrica.

Tongaat Hulett está actualmente a explorar açucareiras em Xinavane e Mafambisse.<sup>5</sup> A Tongaat Hulett contratou o muito respeitado ex-director do Conselho de Açúcar estatal para director-geral da empresa em Moçambique,. Em 2008, o investimento na modernização da fábrica, a reabilitação da propriedade e a expansão da infra-estrutura aumentaram a participação da Tongaat Hulett na AdX para 88%, ou seja, o Estado moçambicano tornou-se accionista minoritário. O aumento da capacidade da fábrica para cerca de 208.000 toneladas de açúcar bruto em 2009-2010 levou à abertura de novos mercados para o açúcar. A empresa aproveitou os preços preferenciais do açúcar oferecidos pela União Europeia aos países ACP (África, Caraíbas e Pacífico), mas estes expiram em 2017 (Buur *et al.*, 2012). A rentabilidade futura dependerá da criação de novos mercados ou da conversão das unidades processadoras de açúcar para processamento de biocombustíveis.

O aumento da capacidade da fábrica exigia que se produzisse mais cana para a alimentar. A Tongaat Hulett melhorou e ampliou a infra-estrutura de irrigação. A maior parte dos canais, valas de drenagem e bombas originais projectados para rega por escoamento foi reparada e redesenhada. Para racionalizar a rede de irrigação, a AdX assumiu o controle das áreas irrigáveis ocupadas por pequenos produtores durante e depois da guerra. Também deslocou pequenos produtores de terras nunca antes incluídas, cultivadas por grandes explorações agrícolas, e recebeu concessões governamentais de antigas plantações de citrinos a montante, no distrito de Magude. O governo local coordenou a deslocação de pequenos proprietários e regulamentou o pagamento de indemnizações aos que aceitaram mudar-se. Nalgumas áreas, particularmente nas planícies aluviais ao longo do rio, projectos apoiados pelo governo, mas financiados por doadores, criaram associações de pequenos agricultores que voluntariamente cediam as suas terras sob contrato à AdX. Cada uma dessas associações tem uma história um pouco diferente das outras e um resultado distinto.<sup>6</sup> Muitos dos que receberam indemnização por terra consideravam que era muito dinheiro na altura, embora alguns vejam agora isso de outra maneira. Havia também comunidades, como as da Ilha Josina Machel, que se recusaram a ceder as suas terras à AdX. Alguns agora lamentam a sua recusa, porque algumas associações distribuíram rendimentos substanciais aos seus membros.

A produção de cana para alimentar a fábrica da AdX insere-se em três regimes de propriedade. O primeiro é a produção directa nas propriedades da própria AdX, que tem cerca de 12.000 ha de terra cultivados com cana-de-açúcar, consolidados ao longo do vale do Incomáti, de Xinavane a Magude (Jelsma *et al.*, 2010). Dentro desta área, a AdX controla e mantém o sistema de irrigação e

5 A Açucareira de Mafambisse está localizada na Província de Sofala. A Tongaat Hulett detém 85% das acções e os restantes 15% pertencem ao Estado moçambicano.

6 Ver Jelsma *et al.* (2010) para uma discussão detalhada das associações.

de drenagem, decide que variedades de cana usa, planeia o plantio, a capinagem, adubação, colheita e moagem, e contrata e paga os trabalhadores.

A AdX também gere o processo de produção de cana-de-açúcar numa área de cerca de 500 ha pertencente a associações de pequenos agricultores e a um grupo de pequenos produtores sob contrato, que na prática arrendam a sua terra à AdX. A maioria não conserva nenhum controlo efectivo do processo de produção da cana-de-açúcar, embora cada associação também tenha uma pequena área irrigada para produção individual de culturas alimentares. Depois de a cana ser cortada e moída e de ser testado o seu teor de açúcar, a empresa deduz as suas despesas e o rendimento restante é dividido entre os membros da associação, em função do tamanho das suas parcelas. Em suma, no que diz respeito à cana-de-açúcar, os membros da associação são rendeiros, não produtores. Os funcionários da associação são, porém, contratados pela AdX como trabalhadores permanentes – supervisores, operadores de bombas e guardas – da parcela pertencente à associação. Os funcionários escolhem também pessoas das suas comunidades para serem contratadas pela empresa como trabalhadores sazonais. Todos têm de passar pelo processo de introdução e contratação da AdX, são pagos pela empresa e recebem dela equipamentos e uniformes. A maioria das associações é proprietária de pequenas áreas e tem, portanto, apenas uma colheita por ano. Quando não há mais nada para fazer numa associação, pode fazer-se uma rotação dos trabalhadores sazonais para tarefas em zonas vizinhas. Nas entrevistas, os trabalhadores recrutados pelas associações (das quais normalmente não são membros) identificaram-se como trabalhadores da empresa.

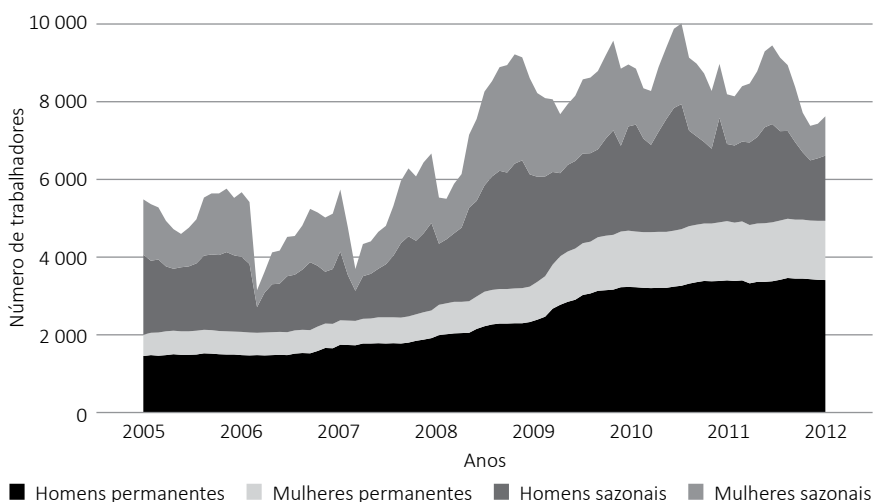
A formação das associações foi marcada por divisões de classe, que deram origem a conflitos recorrentes sobre acesso a rendimentos, terra e emprego. A proposta da empresa era manter um número muito pequeno de membros em cada associação, cerca de 15, e ter uma parcela de 15 ha para cada um. Havia, porém, poucas machambas com essas dimensões ou adjacentes. As áreas que a empresa queria incluir eram reivindicadas por muitas famílias, às vezes por comunidades inteiras. O governo local e os funcionários da Frelimo ajudaram a empresa a identificar um pequeno grupo de pessoas importantes, principalmente homens, para se tornarem membros da associação e serem, assim, colocados nas grandes parcelas recentemente irrigadas. A maior parte destas pessoas combina a agricultura com o comércio, os transportes, o emprego assalariado regular ou cargos políticos. Parte da sua influência vem da sua capacidade de recrutarem trabalhadores locais para trabalhos eventuais e de dar a alguns deles acesso às parcelas irrigadas para a produção de alimentos. Para N., o presidente/supervisor de uma das associações, o seu salário regular serve-lhe de fundo de mancio para usar nos seus outros empreendimentos. Tem um forno para queimar tijolo, onde emprega o seu próprio filho e outros parentes, uma machamba de legumes

onde trabalham as suas esposas e outras mulheres locais, e um pequeno camião para transportar os seus produtos e para transporte pessoal. Em contrapartida, nalgumas zonas de Magude, as comunidades locais contestaram a apropriação da filiação na associação por uns poucos membros. Na altura da nossa pesquisa, a associação Maria da Luz Guebuza tinha, por exemplo, mais de 400 sócios reivindicando uma parte dos rendimentos da associação.

Finalmente há um grande produtor sob contrato, a sociedade agrícola sul-africana de Vamagogo que subalugou 1.400 hectares à AdX para produzir cana-de-açúcar e 200 hectares para produzir gado bovino. A Vamagogo tem acesso independente à água do Incomáti, tem o seu próprio sistema de irrigação que foi devidamente reabilitado, organiza o seu processo agrícola de forma independente e recruta os seus próprios trabalhadores. Tem, contudo, de negociar o seu calendário de corte de cana-de-açúcar e de acesso à moagem com a AdX. O director-geral da empresa alegou que, para reter os seus trabalhadores, a Vamagogo tenta pagar-lhes um pouco mais do que a AdX, excepto no caso dos cortadores de cana. Estes recebem salários idênticos das três explorações agrícolas – a AdX, a Vamagogo e a vizinha Maragra –, para minimizar interrupções de trabalho com base em divergências salariais.

A renovação da indústria açucareira pela AdX ressuscitou o emprego assalariado rural. O Gráfico 1, elaborado com base nos relatórios mensais das folhas de salários da AdX de Janeiro de 2005 a Março de 2012, mostra como a mão-de-obra cresceu à medida que se foram começando a cultivar novas áreas. A AdX emprega

**Gráfico 1:** A expansão do emprego na AdX 2005-2012, por género e estatuto contratual



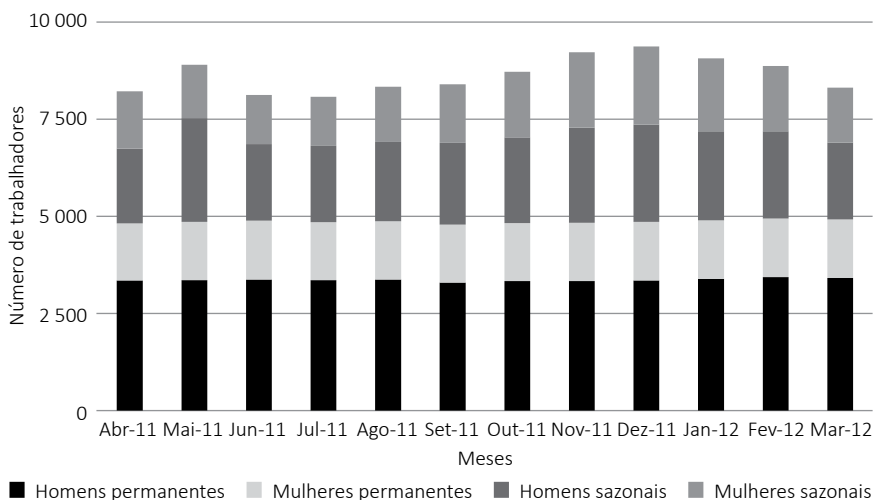
Fonte: AdX, 2012



tanto homens como mulheres e mais da metade dos trabalhadores têm empregos permanentes (contudo, o que isto significa ao certo será discutido mais adiante). Como agora se procede à colheita nas novas áreas, a mão-de-obra total varia entre 8.000 e mais de 10.000 trabalhadores. Trata-se aqui de uma estimativa mínima do número de trabalhadores da indústria de açúcar em Xinavane e Magude, já que a AdX contratou empreitadas para alguns trabalhos, incluindo o carregamento e transporte da cana-de-açúcar. Também não temos números dos empregados da empresa Vamagogo.

O Gráfico 1 também mostra a sazonalidade irregular do emprego dentro do padrão geral de crescimento do emprego. O Gráfico 2 permite uma análise mais detalhada dos padrões de recrutamento sazonal; mostra o emprego durante a campanha agrícola de Abril de 2011 a Março de 2012. Todos os meses, cerca de 5.000 pessoas empregadas nas plantações e na fábrica tinham contratos permanentes. O número de empregos sazonais variava entre 3.052 em Abril e 5.367 em Novembro.

**Gráfico 2:** Número de trabalhadores, por género e por estatuto contratual, AdX, Campanha agrícola de 2011-2012



Fonte: AdX

Os efeitos multiplicadores do rendimento salarial obtido na indústria do açúcar criaram alguns empregos adicionais noutros sectores, como o comércio e a construção. Quando os trabalhadores são pagos, vêm comprar as suas provisões alimentares mensais e alguns outros produtos de consumo. Os gerentes de loja entrevistados em Xinavane e Magude queixaram-se das “lojas de fim do mês”: as lojas permanentes competem com os comerciantes de rua que afluem à vila com alimentos de base,

bebidas, roupas e sapatos usados, frutas e verduras e alguns produtos caros, como telefones celulares, mas desaparecem das ruas na segunda semana do mês.

Especialmente nas áreas próximas dos acampamentos onde estão alojados os trabalhadores migrantes, sobretudo os cortadores de cana, os moradores locais montam barracas onde vendem cerveja industrial, cigarros e álcool localmente destilado aos migrantes retornados e aos trabalhadores das plantações. Algumas mulheres fazem e vendem cervejas locais e há um pequeno comércio de canábis. O arroz vendido é sobretudo arroz tailandês importado; parte da farinha de milho vem do centro e do norte de Moçambique, mas muita é importada da África do Sul.

As lojas maiores também têm grandes secções de ferragens e materiais de construção. Os seus principais clientes são os trabalhadores qualificados e os técnicos, especialmente os que trabalham na fábrica, que, paralelamente, também fazem construção. Manhiça tem há muito tempo uma indústria de cerâmica artesanal. Dispersos na paisagem, há fornos para queimar tijolo que os operadores vendem a clientes locais e aos construtores da cidade. As casas de tijolo estão a substituir as antigas casas circulares com paredes de caniço. Os proprietários dos fornos são muitas vezes trabalhadores qualificados ou mais bem pagos nas explorações agrícolas que empregam mão-de-obra familiar, mas também contratam mão-de-obra local. Alguns também têm terrenos irrigados e usam os seus salários regulares como capital de exploração para agricultura comercial, contratando jornaleiros para a produção hortícola e exportando os seus produtos para a cidade de Maputo.

As nossas entrevistas com funcionários bancários das vilas de Manhiça, Xinavane e Magude confirmaram o limitado impacto do investimento resultante do aumento dos rendimentos do emprego assalariado. Alguns trabalhadores do campo abriram contas bancárias pessoais e mostram-se entusiasmados com o facto de receberem pagamento por cheque, como os trabalhadores da fábrica. Indicam que isso os protege contra descontos injustificados aos seus salários, mas normalmente levantam o seu dinheiro logo que este é depositado. Uma das associações de produtores de açúcar sob contrato, de Magude, obteve um empréstimo de um banco de microcrédito, usando-o para fazer empréstimos sem garantias a alguns dos seus membros. Os pedidos de empréstimo vêm, porém, principalmente dos funcionários qualificados mais bem pagos da AdX, geralmente para a construção ou reparação das suas moradias.

A recuperação e expansão da indústria açucareira em Xinavane, portanto, criou emprego, reforçou o poder do capital agro-industrial e configurou uma estrutura mais diferenciada de classes rurais. Como se discute na próxima secção, porém, a diferenciação dentro do trabalho assalariado na produção de cana-de-açúcar recria, de novas formas, as antigas divisões de género – entre trabalhadores eventuais e permanentes, qualificados e não qualificados, com salários altos e com salários baixos, locais e migrantes.

## **A complexidade de género do emprego assalariado na produção de cana-de-açúcar**

O processo de recrutamento de trabalhadores agrícolas para as plantações de cana-de-açúcar mudou radicalmente com a chegada da AdX. O governo continuou a intervir no recrutamento de trabalhadores manuais durante os períodos de escassez de trabalho após a Independência. Inicialmente, a AdX entregou o recrutamento e o alojamento dos cortadores de cana-de-açúcar a uma empresa que os transportava de outras províncias. Agora que há muito mais pessoas à procura de emprego do que postos de trabalho disponíveis, as explorações agrícolas geralmente conseguem contratar um número suficiente de trabalhadores sem qualquer intervenção governamental. Os chefes de secção definem quantos trabalhadores são necessários para uma determinada actividade e recrutam-nos ao nível da secção. Depois de seleccionados, os trabalhadores apresentam-se no escritório principal da AdX, onde são examinados os seus documentos, para se certificar de que não foram anteriormente despedidos pela empresa por insubordinação ou absentismo. Passam então por uma “introdução” na sede da empresa, um rastreio de saúde e uma breve formação sobre procedimentos de segurança e operações de campo antes de assinarem os contratos.

Há quatro tipos de trabalhadores agrícolas nas plantações: gerentes de nível superior e gerentes assalariados; supervisores de campo experientes e operadores de máquinas que são empregados permanentes da empresa; trabalhadores agrícolas gerais e cortadores de cana-de-açúcar, temporariamente recrutados. Os trabalhadores destes três últimos grupos, como os trabalhadores da fábrica, são todos membros do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Açucareira (SINTIA).

O director da AdX é moçambicano, ao passo que o director-geral da Vamagogo é sul-africano. O inglês é a língua preferida entre profissionais e gerentes de nível superior das empresas. Muitos dos agrónomos formados e outros técnicos da AdX são estrangeiros que foram transferidos de outras delegações da Tongaat Hulett no Zimbabwe ou na Suazilândia. Alguns funcionários moçambicanos queixam-se das divergências salariais entre funcionários nacionais e estrangeiros. Nem todos os funcionários superiores de administração e técnicos trouxeram as famílias para viverem nas áreas das empresas, mas, na AdX, é-lhes fornecida habitação confortável, nas instalações ajardinadas e muradas da sede da companhia, e eles convivem no clube da empresa.

Os técnicos e supervisores de nível inferior, como os capatazes e operadores de máquinas, recebem um salário mensal regular sem contrato de duração determinada e são membros do sindicato. Muitos são empregados da plantação

há muito tempo e residentes de Manhiça, embora possam ser oriundos de outras províncias. Ocasionalmente, há vagas para cargos qualificados permanentes, mas são poucos e muito procurados. Algumas pessoas que vivem nestas zonas, mas que estão excluídas dos empregos de AdX, queixam-se de que a contratação se faz com base em laços de parentesco, amizades e até suborno entre capatazes e candidatos aos empregos, mas admitem também que os superintendentes e os supervisores confiam também nas ligações e nos conhecimentos locais para identificar bons trabalhadores. Estes trabalhadores competentes são geralmente alfabetizados e falam português, bem como diversas outras línguas moçambicanas. Alguns têm residência dentro das explorações agrícolas, mas a maioria vive com a família nas vilas de Xinavane e Magude ou em localidades próximas. Muitos vão de bicicleta para o trabalho. As suas famílias dedicam-se muitas vezes à agricultura ou têm pequenos negócios paralelos, como sejam o comércio, o transporte ou o fabrico de tijolos. Além disso, usam parte do seu rendimento mensal para empregar trabalhadores assalariados para as suas próprias machambas ou empresas.

Os trabalhadores do campo não especializados, muitos deles mulheres com experiência agrícola, são contratados localmente para o trabalho numa determinada parcela da propriedade. Podem morar em localidades próximas da parcela onde normalmente trabalham, mas muitos também se deslocam da área da Ilha Josina. A maioria tem acesso a uma machamba, mas é muitas vezes pequena e sem irrigação. Assim, a agricultura por conta própria não é uma fonte de alimentação suficiente para cobrir o consumo das famílias, especialmente em épocas de seca prolongada. São falantes de changana e muitas vezes têm apenas alguns anos de escola primária, pelo que não se sentem muito à vontade a falar português. Podem ser chefes das suas próprias famílias, às vezes com um parceiro migrante ausente, que faz visitas irregulares e pode ter outra família na África do Sul.

Embora tenham sido contratadas algumas mulheres locais como cortadoras de cana na década de 1980, vêm hoje grandes contingentes de cortadores de cana do sexo masculino, migrantes do centro de Moçambique (Zambézia, Tete e Sofala – ou mesmo do Malawi), bem como das províncias vizinhas. A maior parte deles são jovens na casa dos vinte. A Vamagogo contratou algumas mulheres cortadoras de cana, mas a vida nos acampamentos é difícil para elas. A prioridade no recrutamento é dada àqueles que já sabem cortar cana. Quando o recrutamento foi entregue a terceiros, foram colocados anúncios nos jornais da Beira, mas isso já não é necessário. O número de cortadores de cana que aparecem à porta da AdX a pedir trabalho é muito superior às vagas. Inicialmente, a companhia Vamagogo ia buscar trabalhadores a Inhambane, mas agora pode recorrer aos excedentes de mão-de-obra da AdX.

**Tabela 3:** Emprego agrícola de mulheres e homens na AdX<sup>7</sup>

<b>Emprego</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
Trabalhador geral no campo, incluindo plantador, capinador, desmatador, extractor de rebentos da cana-de-açúcar	x	x
Cortador de cana		x
Carregador		x
Irrigador	x	x
Operador de pulverizador	x	x
Jardineiro	x	x
Trabalhador do armazém	x	x
Guarda do gado	x	x
Guarda		x
Segurança do acampamento		x
Bombeiro		x
Estafeta	x	x
Controlador de fluxo das bombas		x
Tractorista		x
Operador de máquinas		x
Mecânico		x
Escriturário		x
Contabilista		x
Capataz	x	x
Chefe de associação de produtores sob contrato		x
Topógrafo		x
Supervisor	x	x
Chefe de secção		x

Fonte: AdX

Os empregos agrícolas têm uma dimensão de género, determinada pelo tipo e estatuto de emprego. Embora os homens e as mulheres que trabalham na AdX e na Vamagogo se identifiquem como executando um leque variado de trabalhos (ver Tabela 3), a variedade de empregos e tipos de competências é maior para os homens do que para as mulheres.<sup>8</sup> A maioria das mulheres são trabalhadoras do campo e executam trabalhos manuais não especializados, para além de desempenharem num sistema rotativo diferentes tarefas, como plantar cana, capinar, limpar o lixo dos campos ou

7 Nas nossas entrevistas qualitativas em 2012, só interessava aos investigadores do IESE identificar diferentes tipos de empregos no trabalho da plantação. Ver a análise de 2016 de Lazzarini dos dados da ficha de pagamento da AdX de 2014 para um cálculo quantitativo das diferenças de género no emprego na AdX.

8 Dados de Lazzarini (2016) bem como de entrevistas qualitativas do IESE com trabalhadores.

tirar os rebentos da cana-de-açúcar. As mulheres com cargos de dirigentes são raras. A única mulher capataz que entrevistámos chefiava uma equipa de capinadoras. A análise de Lazzarini (2016) dos dados das fichas de pagamento de Agosto de 2014 da AdX mostram maior equilíbrio de género: havia quatorze mulheres e setenta e cinco homens empregados como supervisores gerais, mas as mulheres têm mais probabilidades que os homens de ter empregos pouco qualificados. Os dados da AdX de Lazzarini<sup>9</sup> mostram que 72% das mulheres empregadas no trabalho agrícola em Agosto, mas apenas 18% dos homens, eram trabalhadores do campo não especializados ou irrigadores manuais. Essas diferenças de género tendem a reproduzir-se, uma vez que os trabalhadores qualificados e de supervisão são os que mais probabilidades têm de receber formação em serviço ou de fazer cursos de curta duração (Lazzarini, 2016).

Na AdX, os diversos tipos de trabalhadores são visualmente diferenciados pelos uniformes de cores distintas que usam e pelo equipamento que lhes é entregue. Os trabalhadores da fábrica e mecânicos ou operadores de bombas nos campos usam um fato-macaco azul e às vezes um capacete. Aos cortadores de cana é entregue uma catana, um fato-macaco branco, botas, luvas e óculos. Os trabalhadores do campo qualificados e de supervisão usam casaco e calças impermeáveis amarelos. Os trabalhadores do campo usam uma bata verde. Todos os uniformes dos trabalhadores têm tiras fluorescentes para os proteger enquanto peões e ciclistas nas estradas estreitas ao anoitecer e ao amanhecer. Os agrónomos e outros técnicos qualificados usam calças de caqui de bom corte e camisas com logótipos da empresa nas mangas.

## **O fosso de salários e rendimentos nos empregos agrícolas na AdX**

As diferenças nos uniformes dos trabalhadores reflectem as diferenças de estatuto contratual, os salários, e ainda as diferenças profissionais entre eles. Salários de base diferentes e a variação na quantidade de tempo de trabalho que se recebe resultam numa acentuada diferença dos rendimentos. A Tongaat Hulett fixa os níveis salariais usando uma variante do sistema Paterson de classificação de cargos por faixa salarial, aplicada nas grandes empresas da África Austral. Em relação à mineração, Phakathi (2013) postula que o sistema de Paterson fragmenta a mão-de-obra e desvaloriza as competências dos trabalhadores produtivos. A mesma observação se pode fazer relativamente a companhias de açúcar como a AdX. A Tabela 4 apresenta os salários de base mensais por grupo de trabalhadores abrangidos pelo acordo entre a AdX e o Sindicato dos Trabalhadores do Açúcar (SINTIA) durante o ano agrícola de 2011-2012. A faixa mais baixa, A, subdivide-se ainda em quatro categorias, sendo A1

---

<sup>9</sup> A. Lazzarini, planilha fornecida em comunicação pessoal, 21 de Fevereiro de 2017.

(A), o pagamento mais baixo. Os trabalhadores do campo não especializados, por exemplo, são A1 (A), enquanto que os irrigadores são A2. A faixa B é composta por trabalhadores qualificados e de supervisão. A categoria mais bem paga, a faixa C, é composta por técnicos, entre 2% e 3% da mão-de-obra. Os cortadores de cana-de-açúcar têm uma classe salarial especial (1) com um salário base de 6.150 MT. Gerentes de nível superior e técnicos são pagos num grupo de escalas separadas.

**Tabela 4:** Tabela de salários mensais na AdX in 2012 (trabalho agrícola)

Faixa Salarial	Salário mensal de base (MT)
A1A	2.554
A1	3.246
A2	3.317
A3	3.416
B1	3.722
B2	4.747
B3	5.586
B4	6.411
B5	7.601
C1	8.382
C2	9.626
C3	10.556

Fonte: Documento facultado pelo SINTIA 2012

Apesar da grande mecanização das operações de campo nas plantações AdX e Vamagogo, a produção de cana-de-açúcar em Xinavane continua a depender de mão-de-obra mal remunerada. Como mostra a Tabela 5, a grande maioria (entre dois terços e quatro quintos) dos trabalhadores agrícolas está classificada na faixa A, a dos salários mais baixos. A percentagem da variação de trabalhadores da faixa A ao longo do ano agrícola reflecte a sazonalidade da procura de mão-de-obra para o campo.

**Tabela 5:** Percentagem da faixa salarial no total da mão-de-obra agrícola, campanha agrícola de 2011-2012

	% faixa A	% faixa B	% faixa C
Meses altos	79%	20%	3%
Meses baixos	64%	16%	2%

Fonte: AdX

Quando as mulheres e os homens têm os mesmos trabalhos, recebem a mesma remuneração de base, mas as desigualdades salariais de género surgem porque as mulheres não são empregadas como cortadoras de cana e os homens têm muito mais probabilidade que as mulheres de ocupar cargos qualificados ou de supervisão. Independentemente do género, todavia, a maioria dos trabalhadores agrícolas, homens e mulheres, está concentrada nas faixas salariais inferiores.

As diferenças de rendimento entre trabalhadores manuais e pessoal técnico/administrativo ou gerentes também reflectem a forma como o seu trabalho é medido e pago. Todos os funcionários da AdX são pagos no fim do mês, mas apenas o pessoal altamente qualificado e administrativo trabalha um número fixo de dias por mês e recebe um salário mensal fixo. Estes funcionários recebem horas extras e descontam-lhes as faltas. A maior parte dos trabalhadores agrícolas não tem salário mensal fixo. O seu pagamento mensal depende do número de dias de trabalho que lhes são contados. Para a maioria destes trabalhadores, a jorna não é medida em horas trabalhadas, mas pela conclusão de uma empreitada. As tarefas variam e são definidas pelos gerentes de campo, em função das normas da empresa e das condições dos cultivos. Em certos trabalhos também é possível receber apenas meio dia de trabalho, ou seja, completar menos do que a tarefa por inteiro.

O rendimento proveniente do trabalho manual na AdX é baixo, não apenas porque a maioria dos trabalhadores está na faixa salarial inferior, mas também porque o trabalho manual é irregular. Na altura da nossa pesquisa, a plantação da Vamagogo não estava a contratar trabalhadores sazonais com contratos permanentes, mas permitia que uma reserva de cortadores de cana vivesse no seu acampamento, disponível em períodos altos, competindo por empregos em períodos de pouco trabalho. A AdX, em contrapartida, cumpria a lei laboral moçambicana, que proíbe o uso de mão-de-obra eventual na agricultura comercial de larga escala, tendo até banido a expressão “trabalho eventual” do seu vocabulário administrativo.<sup>10</sup> Todos os trabalhadores devem ter um contrato por um período fixo; o contrato mínimo é de três meses. Após três contratos consecutivos de três meses, deve dar-se ao trabalhador um contrato permanente. A AdX resolve o conflito entre a necessidade de oferecer contratos fixos e a da procura variável de mão-de-obra sazonal de duas maneiras: em primeiro lugar, muitos trabalhadores com contratos de três meses são obrigados a “descansar” entre contratos, de modo a nunca ganharem direito a um contrato permanente; em segundo lugar, um contrato, seja ele sazonal ou permanente, dá aos trabalhadores agrícolas a possibilidade de ser contratado, mas não garante que o sejam. O recrutamento diário flexível de trabalhadores pouco qualificados sob contrato, uma espécie de contrato de zero dias, implica que os trabalhadores só sejam pagos pelos dias em que realmente trabalham.

---

<sup>10</sup> Fomos corrigidos pelo chefe do departamento de pessoal, quando perguntámos qual o número de trabalhadores eventuais empregados pela AdX.



A AdX transformou, assim, o contrato permanente de trabalhadores pouco qualificados num instrumento que cria uma reserva de trabalho interna não remunerada, um sistema mais suave, mas que não deixa de recordar, ainda assim, os sistemas de *chibalo* (trabalho forçado) do período colonial. Os cortadores de cana-de-açúcar com contratos sazonais de seis meses, alojados principalmente em acampamentos perto dos campos, são chamados quando a cana está pronta para cortar. Para os capinadores, limpadores, extractores de rebentos e plantadores, contratados localmente com contratos sazonais de três meses, o procedimento de recrutamento é menos seguro. Todos os dias se apresentam a um determinado chefe de seção particular, que os informa se eles são ou não necessários. A não-comparência diária é motivo para recusar a renovação de um contrato, o que é crucial, dado que, nos termos da lei laboral, três contratos sazonais sucessivos dão direito a um contrato permanente. Estabelecer e manter relações de clientelismo com os supervisores é, portanto, fundamental para a segurança do trabalho dos trabalhadores sazonais, sejam eles mulheres ou homens. Assim também para o pessoal de supervisão é importante assegurar que terão trabalhadores suficientes para concluir as tarefas que lhes foram atribuídas pelos seus supervisores.

A continuidade do plantio, corte e processamento da cana-de-açúcar em boa parte do ano agrícola faz com que a procura de mão-de-obra seja mais estável que em muitas formas de produção agrícola. No entanto, voltando ao nosso Gráfico 2, temos de observar que esses dados provavelmente exageram a estabilidade do emprego e do rendimento dos trabalhadores manuais, a maior componente da mão-de-obra na AdX, ao longo do ano agrícola. Os dados de ficha de pagamento fornecidos pela AdX mostram-nos quantos trabalhadores estavam empregados cada mês, mas não nos dizem quantos dias cada um trabalhou e, portanto, quanto ganharam. As folhas de salário individuais que vimos ao entrevistar trabalhadores mostraram que havia variação, entre trabalhadores e ao longo do ano agrícola, no número de dias trabalhados por mês – mas não podemos dizer quanta. Às vezes, os trabalhadores recebem meia tarefa a cumprir e recebem, por isso, um salário de meio dia. Além disso, embora as contribuições para a segurança social sejam deduzidas dos salários de todos os trabalhadores, nem todos eles trabalharam o número suficiente de dias mensais para serem registadas as suas contribuições.

No que diz respeito ao primeiro aspecto dos empregos decentes – o nível e a regularidade dos salários –, há, portanto, uma profunda divisão: de um lado estão os trabalhadores manuais que, independentemente do seu estatuto contratual, são, na prática, trabalhadores ocasionais com rendimentos irregulares e direito incerto às regalias de segurança social; do outro lado, estão os trabalhadores qualificados, técnicos e administrativos, pagos mensalmente, com empregos permanentes e com direito a baixas por doença e a aposentação. Este fosso é reforçado por padrões de

desigualdade de género, uma vez que as mulheres se concentram nos níveis salariais mais baixos (particularmente A1A) e no emprego sazonal. As faixas salariais dividem os trabalhadores e estabelecem hierarquias de respeito, que são reforçadas pelas formas de recrutamento e de pagamento, e até pelas distinções de estilos e cores dos uniformes que usam.

## **Imiseração no trabalho**

Não é apenas o rendimento monetário que determina se os empregos são decentes. A vivência do trabalho pode por si mesma ser empobrecedora, pouco saudável e nada dignificadora. Nos campos de cana, a imiseração é causada tanto pela disciplina da rapidez, que intensifica o ritmo do trabalho manual, como pela extenuante extensão não remunerada da jornada de trabalho. Ambas se devem à forma como a indústria açucareira tem de gerir um risco inerente à sua rentabilidade: a combinação do ritmo industrial de um processo de moagem altamente mecanizado que deve funcionar no máximo da sua capacidade para ser rentável, com os ritmos agrícolas sazonais do ciclo de cultivo e do clima. As entregas de cana devem ser regulares para utilizar a capacidade da fábrica de forma lucrativa e garantir a moagem da cana-de-açúcar quando atinge o seu conteúdo ideal de açúcar.

A AdX conseguiu alavancar a sua posse de grandes plantações de forma a suprimir a pressão ascendente sobre o preço pago aos produtores sob contrato pela cana-de-açúcar por processar e controlar a o calendário de entregas. A empresa utiliza melhoramento de variedades, plantio escalonado e selectivo, grandes sistemas de bombagem, sistemas computadorizados de irrigação e drenagem, pulverização aérea de pesticidas, herbicidas e endurecedores para fazer corresponder a produção de cana-de-açúcar de alta produção com a capacidade da fábrica. Mesmo com máquinas sofisticadas, porém, é difícil ultrapassar as incertezas da variação climática. A irregularidade da precipitação afecta os padrões de crescimento e de amadurecimento da cana, enquanto o açúcar atinge o seu teor máximo em função da luz solar. O uso flexível de mão-de-obra agrícola com salários baixos ajuda as empresas de açúcar a lidarem com variações de sazonalidade.

Embora a mecanização de muitos processos de trabalho nas plantações da AdX e da Vamagogo tenha reduzido a procura geral de trabalhadores manuais qualificados, como os irrigadores manuais e pulverizadores, as empresas ainda dependem do recrutamento de trabalhadores manuais sazonais para tarefas que estes podem executar de forma mais rentável que as máquinas. Embora a cana-de-açúcar seja cortada ao longo de um período de nove meses, a produção atinge um auge durante um período de dois meses, no Verão, quando há mais cana a amadurecer. Mecanizar a colheita significaria deixar alguma maquinaria parada durante a maior parte do ano agrícola.

As máquinas também são menos flexíveis do que os trabalhadores manuais ao lidar com as irregularidades da produção agrícola e podem ser menos ágeis nos campos. O agrônomo que nos explicou as normas técnicas que regem a produção de cana passou a maior parte do tempo a explicar exceções. Nesta zona semiárida, a irrigação é suplementada pelas chuvas; apesar da informatização da irrigação, quando as chuvas não caem como previsto, nalguns terrenos utiliza-se rega manual suplementar. Os bons e mais habilidosos cortadores de cana cortam a parte de cima da cana e cortam-na em baixo, rente ao chão, para maximizar a parte da cana com açúcar que vai para a fábrica, sem danificar a toija que dará novos rebentos. Além disso, ao contrário dos seres humanos, as máquinas de colheita e as que se usam para varrer e empilhar o bagaço de cana que alimenta a fábrica e a rede eléctrica não funcionam bem quando o terreno está enlameado e estragam os rebentos. A pulverização aérea de pesticidas e herbicidas é mais cara e prejudicial que a pulverização manual para pequenas infestações de pragas isoladas ou ervas daninhas. Acresce ainda que a plantação mecânica de nova cana-de-açúcar verde tem mais probabilidades de estragar os rebentos que a plantação manual.

Há, porém, um grande dilema associado com o recurso ao trabalho manual nos campos: como manter a velocidade de entrega e coordenação da oferta entre campo e fábrica necessárias a uma produção lucrativa de açúcar? Na ausência de máquinas para disciplinar as cadências de trabalho, é difícil superar as diferenças de produtividade entre os trabalhadores. A resolução diária deste dilema é o salário por metas, que é tanto uma maneira de organizar o trabalho como uma forma salarial. Os supervisores decidem as dimensões de uma tarefa, tendo em conta as condições do terreno e do cultivo: um determinado número de linhas de cana para cortar, um determinado número de linhas para tirar, uma determinada área para limpar. Como os trabalhadores são pagos para executar esta tarefa e não por um dia de trabalho, não lhes é paga nenhuma parte do dia do trabalho em que não cumpram directamente a tarefa. Na prática, na produção de cana, o salário à tarefa, bem como o salário por empreitada,<sup>11</sup> serve para intensificar o trabalho, motivando o trabalhador a trabalhar o mais possível, e o mais contínua e rapidamente possível. Em teoria, um salário à tarefa permite que o pagamento seja feito em função das competências e ritmos diversos de cada trabalhador agrícola, bem como do impacto das condições de terreno ou do produto cultivado na quantidade de trabalho que um trabalhador consegue executar. Na prática, a maioria das lutas laborais no dia-a-dia são disputas sobre a definição do que constitui uma tarefa ou uma meta e a forma como isso é registrado pelos supervisores de campo.

No sistema de salários por metas, o tempo gasto em trânsito entre locais de recolha de trabalhadores e os campos, ou à espera de receber uma tarefa, não é pago

11 Isto não quer dizer que os salários à peça sejam melhores. Alves (2006) postula que as constantes e crescentes normas sobre a quantidade de cana cortada resultantes da passagem de salário por metas para salário à peça estão a levar à exaustão os cortadores de cana no Brasil.

pela empresa. Nem os trabalhadores são pagos por nenhuma pausa que façam para descansar, comer, ir buscar água potável ou satisfazer as suas necessidades sanitárias. O AdX paga “salários limpos”, isto é, não faz deduções pelo fornecimento de comida ou bebida aos trabalhadores do campo e também não fornece nenhuma comida nem bebida. Cada trabalhador recebe um garrafão de plástico para trazer água potável de casa. Na época quente, são colocados mais tanques de água nos campos, para os trabalhadores poderem encher os garrafões. Há um intervalo obrigatório para merendar, como prescrito pela lei laboral, mas os trabalhadores devem trazer a comida feita de casa ou do acampamento. Os próprios trabalhadores mostram-se relutantes em interromper o trabalho para fazer qualquer pausa.

A disciplina do salário por metas e o *stress* a que estão sujeitos os trabalhadores funcionam de forma diferente para os dois grupos mais importantes de trabalhadores agrícolas manuais: os homens cortadores de cana alojados em acampamentos localizados entre os campos de cana, por um lado, e os trabalhadores do campo não especializados, mulheres e homens, que vivem nas comunidades vizinhas, por outro. Para os primeiros, a exaustão resulta principalmente do ritmo intenso a que trabalham; para os últimos, o esgotamento provém da extensão da jornada de trabalho. Para compreender o impacto da exaustão na sua qualidade de vida, é preciso olhar para a forma como o seu tempo nos campos se enquadra na maneira como organizam as suas vidas.

### **Os cortadores de cana**

Durante os seis meses do seu contrato padrão, a casa dos cortadores de cana é um acampamento. Foi construído um novo acampamento aquando da expansão da AdX em Magude, mas grande parte das habitações da AdX e da Vamagogo datam do período colonial, com algumas janelas novas inseridas para ventilação. Os acampamentos são murados; há pessoal de segurança a controlar entradas e saídas. Os acampamentos estão divididos em compartimentos onde os trabalhadores dormem em beliches de cimento com esteiras e, às vezes, com redes de cama. Não há alojamento familiar nos acampamentos. Os cortadores de cana tentam partilhar um compartimento com amigos ou pessoas provenientes da mesma região e que partilhem a mesma língua materna. No período alto da colheita, os acampamentos estão cheios de gente; no acampamento da Vamagogo, os trabalhadores às vezes partilham beliches ou dormem em esteiras no chão. No exterior, há chuveiros colectivos separados e casas de banho com água corrente. Os trabalhadores devem limpar os compartimentos, as casas de banho e o complexo habitacional. Usam electricidade gerada pelo moinho para iluminação e para cozinhar, vão à cidade juntos para comprar provisões para um mês – farinha de milho, arroz, óleo, feijão, amendoim, cebola e peixe seco – e às refeições os amigos juntam-se em grupos. Às vezes, compram carne ou peixe localmente ou apanham verduras em campos vizinhos.

Quando os supervisores do campo decidem que um determinado campo está pronto para a colheita, a cana-de-açúcar é queimada durante a noite para parar a maturação, para tirar a folhagem extra que corta as mãos e entope as máquinas e para afugentar cobras e insectos. Avisam os capatazes ligados a um determinado acampamento e a equipa de transporte que vai buscar os trabalhadores por volta das 3:00 da manhã. Às vezes, há mais cortadores disponíveis do que os necessários; puxam e empurram para meter os amigos no camião. Os cortadores levam as suas próprias catanas afiadas para os campos e botas de cano para andar dentro de valas e canais e para proteger os pés do chão ainda muito quente. Às vezes usam parte dos uniformes, o fato-macaco de ganga branca na AdX e uma bata e calças pretas leves na Vamagogo. Durante o dia, os funcionários da AdX normalmente despem camisas e fatos-macacos; são quentes, sujam-se e não os deixam manejar a catana com a devida precisão e rapidez.

Os trabalhadores são agrupados em equipas, muitas vezes com base na etnicidade, língua ou região, e é-lhes dada uma área específica para cortar. Cantam, trocam insultos e competem com outros grupos para manter o ritmo de trabalho. Cortam a parte de cima da cana e cortam-na rente à base, para maximizar o teor de açúcar do que vai para a fábrica. Embora cada indivíduo receba um determinado número de linhas para cortar, a meta é colectiva e o ritmo do trabalho é partilhado; motiva-os a disciplina do grupo. Recebem bónus consoante a velocidade a que cortaram a cana. Alguns fumam canábis para os ajudar a manter o ritmo. São comuns pequenos ferimentos e às vezes os ânimos exaltam-se e chega a haver confrontos físicos. Muitas vezes, os trabalhadores trabalham com dores de cabeça, com sede e com dores nas costas e nos braços. A poeira e a cinza da cana recentemente queimada vão aumentando à medida que se movem, o que lhes provoca comichão nos olhos e lhes afecta a visão. Às vezes lavam-se com água do canal ou bebem um pouco, rapidamente.

Os cortadores de cana trabalham durante as horas mais quentes do dia, mas geralmente terminam a tarefa por volta das 13 horas e apanham o camião de volta ao acampamento onde varrem o complexo, lavam-se, mudam de roupa e se revezam para fazer a comida. À noite, por vezes vão beber ou conversar com mulheres, numa barraca local que vende cerveja ou ficam no acampamento a fumar, beber, ouvir música ou a conversar ao telefone celular com amigos e familiares na sua terra natal. Os pastores evangélicos locais, muitas vezes eles próprios trabalhadores permanentes da AdX, vêm aos acampamentos para pregar, aconselhar e rezar. No fim do mês, quando recebem o salário, os cortadores de cana saem dos acampamentos para conviver, o que eventualmente inclui sexo ocasional, e ir à cidade comprar as provisões de comida para o mês. Também compram sabão, esteiras limpas para dormir e crédito para telefones celulares. As primeiras grandes compras são roupas melhores para vestir fora do campo e um telefone celular. Também vivem com o medo que lhes roubem

as economias no compartimento do acampamento. A maioria tenta enviar algum dinheiro para casa, economizar para a viagem de regresso ou investir nalgum sonho que tenha. Os cortadores de cana da Vamagogo indicaram objectivos como comprar um pequeno barco de pesca, construir uma cisterna, tirar a carta de condução ou um passaporte para ir para a África do Sul.

### **Trabalhadores do campo não especializados**

Os trabalhadores do campo não especializados contratados localmente (os da classe salarial 1A1), muitos deles mulheres, acordam ainda de madrugada, quando os filhos ainda estão a dormir. As mulheres recorrem às filhas mais velhas ou a vizinhas para tomar conta dos filhos e garantir que eles vão à escola. Se um dos filhos estiver doente, as mães podem decidir não ir trabalhar, mas correm o risco de os seus contratos serem rescindidos ou não serem renovados, se faltarem muitas vezes. Os bebés de mama não podem ser levados às costas para os canaviais, porque as folhas de cana lhes cortam a cara, há muitos insectos, como, por exemplo, carraças, há poeira muito suja e porque atrasam o trabalho das mães.

Alguns trabalhadores do campo não especializados vivem suficientemente perto para ir a pé directamente para os campos ou para um local de recolha de trabalhadores onde passa o transporte da AdX. Os que vivem mais longe podem caminhar até a estrada principal e ir de chapa parte do caminho. Levam um garrafão de plástico que encheram de água em casa e talvez alguns restos de comida do dia anterior. Embora tenham um contrato de trabalho (sazonal ou permanente), não têm a certeza de ter trabalho naquele dia nem onde estarão ao certo. Às vezes são transportados de camião para campos distantes, o que pode significar uma longa caminhada de regresso a casa ou terem de esperar todo o dia por transporte colectivo de volta.

O capataz informa-os da tarefa que lhes foi atribuída. Começam a trabalhar geralmente às 5:30 da manhã na estação quente ou às 6 na estação fria. Geralmente, cada qual trabalha de forma independente, mas o capataz controla a qualidade e a cadência do trabalho. O capataz também decide quando a tarefa está devidamente concluída, às vezes contando-a apenas como meia tarefa. Os trabalhadores mais rápidos são autorizados a ajudar os que ficaram para trás a concluir a tarefa. Embora não trabalhem com o extremo *stress* dos cortadores de cana, também mostram relutância em fazer o intervalo para merenda, ou em meter-se pelos canaviais para satisfazer as necessidades sanitárias. Em relação às instalações sanitárias, muitas vezes nos disseram que não há uma casa de banho mais privada que um canavial. Isso pode ser adequado para um homem urinar, mas a falta de privacidade pode ser perigosa para uma mulher. E também não há água limpa para os trabalhadores se lavarem no canavial.

Quando acabam, o mais tardar às 15 h, os trabalhadores esperam o transporte de volta para o local de recolha de trabalhadores ou até os amigos e vizinhos mais

lentos estarem prontos para os acompanharem até casa. As mulheres estão mais seguras caminhando em grupos nos canaviais. Quando chegam a casa, costumam tomar banho, ir buscar água, fazer uma refeição para a família, lavar roupa ou, se ainda não tiver anoitecido, podem trabalhar na sua própria machamba. Com o pouco tempo que têm, utilizam parte dos seus salários para comprar alimentos fáceis de cozinhar, como arroz ou farinha de milho já moída. Quem só tem contratos sazonais geralmente tem alguma outra actividade de geração de rendimentos, como seja o trabalho à jorna (ganho-ganho) para outros pequenos produtores e tenta manter as suas próprias parcelas. As jornadas de trabalho são longas, combinando trabalho assalariado na plantação com longos períodos de caminhada e de espera e com outros tipos de trabalho.

Segundo os padrões locais, mesmo os salários pagos pela AdX na faixa salarial inferior de trabalhadores agrícolas são melhores que os oferecidos noutros locais para trabalhos agrícolas comparáveis, no sul de Moçambique. O tempo efectivamente passado a trabalhar nos campos não costuma ser mais de seis horas, mas é trabalho físico ao sol no calor do dia. O processo de trabalho é exaustivo. A fadiga resulta tanto da intensidade extrema do árduo trabalho físico executado pelos cortadores de cana como das longas horas de trabalho não remunerado que fazem parte do trabalho para os trabalhadores do campo não especializados. Adicionalmente, a organização do trabalho agrícola quotidiano nos campos de cana-de-açúcar pode levar ainda a outras questões mais graves e mais duradouras de bem-estar, tanto para a saúde dos trabalhadores individuais como para a saúde pública em geral.

## **Consequências da organização do trabalho para a saúde individual e pública**

Os trabalhadores muitas vezes desenvolvem problemas de saúde relacionados com as condições de trabalho e, para os cortadores de cana, com a vida nos acampamentos: queimaduras, cortes, contusões, tosse persistente, infecções de pele, dores de cabeça, diarreia, dores lombares crónicas e conjuntivite. Com base em pesquisa epidemiológica relativa a trabalhadores agrícolas noutros lugares, e, particularmente, trabalhadores de cana-de-açúcar no Brasil e na América Central, sabemos que alguns destes problemas levarão a problemas mais graves ou mais persistentes: problemas respiratórios como asma e tuberculose, doenças reprodutivas resultantes de pesticidas ou insecticidas, alcoolismo e toxicodependência, doença renal crónica relacionada com retenção e desidratação urinária, fracturas, cólera, malária crónica, cancro, e doenças sexualmente transmissíveis, incluindo HIV/SIDA.<sup>12</sup> Além disso, a maneira como a

---

<sup>12</sup> Ver, entre outros, Hansen & Donohoe (2003), Alves (2006), Cançado *et al.* (2006), Arbex (2007), Raines *et al.* (2014).

produção de cana é organizada em Xinavane e Magude afecta não só a actual e futura saúde dos seus trabalhadores, como também tem consequências a longo prazo para a saúde pública, particularmente no que diz respeito a doenças crónicas e a doenças endémicas, poluição ambiental e instabilidade nutricional.

Trabalhar na cana não conduz necessariamente a um aumento nos problemas de saúde, nem para os trabalhadores, nem para as comunidades circundantes. A forma como se organiza a drenagem, por exemplo, pode realmente levar à melhoria das condições de saúde. Como nos apontou o director da AdX, muitos dos críticos da plantação pressupõem erradamente que a água estagnada do sistema de irrigação era uma das principais razões para a alta incidência de malária na zona de Xinavane. Segundo ele, o sistema de bombeamento eficiente da AdX mantinha, de facto, as águas dos canais em movimento, o que deveria limitar a criação de vectores de bilhárzia e malária. A empresa realiza a pulverização regular de acampamentos, campos e canais, e participa nos programas comunitários de pulverização da Direcção Distrital de Saúde.

Mas a prevenção da malária requer não apenas a pulverização para eliminar o parasita e o mosquito, seu vector, mas também a redução da infecção na população de portadores (Packard, 2007). As pesquisas sobre a incidência de malária realizadas numa parte do distrito de Manhiça, que inclui parte das zonas de recrutamento da AdX e da Vamagogo, concluíram que, na estação seca, quase metade dos adultos eram infectados por *P. falciparum* (Mayor *et al.*, 2007: 5). Com base noutros estudos, os autores concluíram que a prevalência cumulativa de portadores de parasitas adultos ao longo do ano é provavelmente próxima de 100%, devido à natureza crónica das infecções de malária ou reinfeções frequentes. Reduzir a reinfeção entre os cortadores sazonalmente recrutados que vêm todos os anos de áreas fora dos programas de controlo da AdX é, portanto, uma parte necessária da prevenção da malária.

A forma como são organizados o recrutamento e a residência dos cortadores de cana também tem consequências para a incidência de doenças sexualmente transmissíveis (DST), particularmente o HIV/SIDA. Embora alguns trabalhadores migrantes vivam em comunidades, em vez de acampamentos, e tenham estabelecido famílias localmente, a maioria tem casas e companheiros noutras províncias. As esposas podem vir de visita, e combinam às vezes uma visita matrimonial com comércio, mas a maioria dos trabalhadores migrantes também tem relações sexuais ocasionais com as mulheres locais que conhecem no trabalho ou em barracas onde há álcool e música. Às vezes, as mulheres tomam a iniciativa, no fim do mês, quando os trabalhadores acabam de receber o salário e vão encontrar-se com homens perto do acampamento. Há um elevado risco de contrair DST, incluindo o HIV/SIDA, nestas relações sexuais ocasionais. Estes encontros sexuais consensuais ocasionais estão implícitos na organização do recrutamento sazonal de migrantes e na solidão da vida



no acampamento. O próprio *stress* do processo de corte de cana incentiva o uso de drogas e de álcool, que pode levar à violência em encontros sexuais.<sup>13</sup>

A transmissão dá-se nos dois sentidos. Manhiça e Magude têm longas histórias de emigração e ambos os distritos têm uma elevada incidência de transmissão de DST, incluindo HIV/SIDA entre cônjuges. O Centro de Investigação em Saúde de Manhiça (CISM) realizou um estudo sobre a prevalência do HIV na sua área de vigilância demográfica no distrito de Manhiça (González *et al.*, 2012). Os pesquisadores encontraram uma taxa de prevalência geral de 39,9% para a população de 18 anos e mais. Para as mulheres, a prevalência geral era maior, 43,1%. O HIV/SIDA é, assim, uma questão geral de saúde pública, não circunscrita por género nem idade. Como já referido, as mulheres descrevem os canaviais como lugares perigosos para mulheres sozinhas.

Outro perigo para a saúde pública é a grande velocidade dos veículos que levam a cana cortada dos campos para a fábrica, o que provoca acidentes na estrada principal e nas estradas secundárias. A densidade do trânsito é particularmente elevada de manhãzinha, quando os camiões da AdX e da Vamagogo se deslocam a grande velocidade, transportando cargas de cana para ser processada na fábrica, e quando as crianças vão para a escola, os comerciantes para o mercado, os doentes para o hospital em Xinavane e os trabalhadores para o trabalho a pé, de bicicleta, ou de chapa ou carrinha de caixa aberta. Nos meses de Inverno, ainda é escuro e a visibilidade é difícil nas estradas estreitas. Devido à alta incidência de acidentes, a AdX começou a colocar faixas de fita fluorescente nos uniformes dos seus funcionários. São eficazes, e os uniformes descartados ou partilhados chegam às mãos de amigos e familiares que não trabalham na AdX. Trata-se, porém, de uma questão a resolver apenas com cautela individual; a velocidade dos veículos que zigzagueiam na estrada, as vias estreitas e a ausência de passeios para peões ou de carreiros para bicicletas constituem um perigo para os ciclistas, para os peões e para os próprios condutores.

A forma como a produção de cana é organizada nas empresas agrícolas também levanta questões de saúde pública ambiental a longo prazo: em especial, de poluição do ar, do solo e dos recursos hídricos. Os habitantes de Xinavane estão acostumados a viver com a produção de cana e não se queixam do cheiro desagradável do fumo da fábrica. Como os canaviais são imediatamente adjacentes a zonas de habitação em Xinavane, os ventos da época seca espalham no seio das comunidades poeiras carregadas de produtos químicos que provocam problemas respiratórios, de olhos e de pele. A pulverização aérea de cana madura para interromper o crescimento imediatamente antes do corte às vezes falha o alvo, e faz mal a outras plantas e a animais. Quando a cana é queimada antes de ser cortada, o vento levanta nuvens de

13 <http://noticiasmocambique.blogs.sapo.mz/2012/11/?page=2>, Segunda-feira, 19 de Novembro de 2012. <http://www.canalmoz.co.mz/1o-pagina/494-edicao-de-19-de-novembro-de-2012/23998-distrito-de-manhica-regista-mais-de-mil-casos-de-violacao-de-mulheres-e-criancas.html>.

cinza que despejam detritos em grandes extensões. Há investigação substancial no Brasil sobre as relações entre a queima da cana-de-açúcar e problemas respiratórios, particularmente ataques de asma, em zonas próximas (Arbex *et al.*, 2007; Nicoletta & Belluzzo, 2011).

Embora se associe a queima de cana sacarina a maiores rendimentos a curto prazo, quando integrada na monocultura de cana-de-açúcar a longo prazo, esta queima leva ao esgotamento do solo (Davies, 1998; Mahadevan, 2009). Também há limites para a quantidade de fertilizante e insecticidas que os solos podem absorver sem sofrerem danos. A exaustão do solo devido à cultura contínua em grande parte do século XX em Xinavane é uma das razões para a expansão da AdX para novas áreas até ao rio. Há culturas agrícolas experimentais que filtram produtos químicos nocivos do solo, mas há limites para o que conseguem filtrar; a Vamagogo transformou em pastagem para gado um terreno esgotado de cultivo de cana-de-açúcar. O escoamento de fertilizantes, insecticidas, herbicidas e agentes inibidores do crescimento também constitui uma ameaça para a qualidade da água potável para consumo privado e a sobrevivência da pesca na bacia de drenagem do Incomáti.

A simples existência de água do Incomáti a longo prazo é também um dilema de saúde pública. A província de Maputo é uma área de chuvas irregulares e incertas, inadequada para cana sacarina exclusivamente de sequeiro. O que possibilita a indústria açucareira em Xinavane e Magude é a água do Incomáti. A grande exigência de água da cultura da cana-de-açúcar e a contínua expansão do açúcar e outras culturas irrigadas por todo o vale do Incomáti representam, a longo prazo, uma ameaça para a existência de água disponível para consumo agrícola, industrial e privado, para Moçambique, África do Sul e Suazilândia (cf. Carmo Vaz & van der Zaag, 2003; Lorentzen, 2009). Na época seca, já há faltas de água periódicas. Alguns dos furos feitos para consumo das comunidades na área de Magude já estiveram secos ou a dar água salubre, não potável. Ironicamente, nesta região de escassez de água, o controlo de cheias é também um grande problema de água. As empresas açucareiras construíram diques para proteger os seus canaviais de inundações, mas os diques agravaram as inundações de águas subterrâneas e fizeram-se novas plantações de cana onde havia planícies de inundação (Ogtrop *et al.*, 2005).

Finalmente, a monocultura da cana-de-açúcar não pode garantir emprego nem rendimento suficiente para resolver definitivamente os problemas de insegurança nutricional em Xinavane e Magude. O rendimento salarial é um meio importante de fornecer subsistência alimentar básica em Xinavane/Magude. Os agregados familiares das zonas rurais da província de Maputo no seu todo dependem mais do mercado para a obtenção dos alimentos que consomem que os de qualquer outra província: apenas 20% dos alimentos provêm de produção própria (UNWFP, 2010: 66). O restante vem de compras (62%), doações e outras transferências (14%) e trabalho eventual

(4%) (*Ibid.*). O rendimento do trabalho nas plantações é, portanto, importante para a nutrição dos agregados familiares rurais. O director distrital da Saúde de Manhiça disse-nos que a nutrição infantil tinha melhorado tanto recentemente que se estava a ponderar parar os programas de alimentação escolar. Dada a importância central da nutrição para a saúde, não é de estranhar que tantas pessoas em Xinavane e Magude associem o renascimento da indústria açucareira local com a melhoria do bem-estar.

O emprego, porém, já não está em expansão (ver Gráfico 1) e muitos desses empregos são sazonais. Os preços locais dos alimentos são elevados em relação aos baixos salários dos trabalhadores do campo sazonais. Num rápido levantamento dos preços dos produtos alimentares nas lojas da vila de Xinavane, verificámos que os preços dos produtos de base, principalmente o arroz tailandês importado e o milho sul-africano, eram comparáveis aos da cidade de Maputo. Para a maior parte das famílias de trabalhadores do campo, a sobrevivência depende, portanto, de actividades de subsistência mistas, algumas das quais baseadas na terra. Apesar das limitações da agricultura de pequena escala nessa região, no último censo (2007), muitas mulheres das zonas rurais em volta da propriedade da empresa apresentam a agricultura como sua primeira actividade, como se pode ver na Tabela 6.

**Tabela 6:** Percentagem da população com 15 anos ou mais que trabalha na agricultura como produtor independente sem trabalhadores por sua conta

Posto Administrativo	% do total	% de homens	% de mulheres
Xinavane	29,81	9,39	50,79
3 de Fevereiro	67,59	36,93	86,07
Ilha Josina Machel	66,29	37,48	83,33
Magude	48,34	27,77	66,73
Total	52,89	26,41	73,22

Fonte: Recenseamento Geral da População 2007 (INE, 2009)

A apropriação da terra e do acesso à água para a monocultura da cana-de-açúcar ao longo das áreas irrigáveis do vale do Incomáti restringiu o acesso aos recursos necessários para um leque de actividades de subsistência dos agregados familiares rurais: pesca artesanal, corte de caniço, pastoreio e horticultura de pequena escala. O pequeno comércio e a produção artesanal também estão ligados a estas actividades. Os padrões actuais de emprego na produção de cana não proporcionam segurança nutricional a longo prazo.

A AdX tem consciência destas questões de saúde individual e colectiva e tem abordado muitas delas (o produtor sob contrato Vamagogo não o tem feito com a mesma diligência). A empresa tem um programa de educação activa sobre segurança

no trabalho em que se abordam acidentes na fábrica, nos campos e nas estradas. Há um trabalhador formado em socorrismo com um estojo de primeiros socorros em cada talhão de plantação e há uma pequena clínica perto da fábrica para tratar ferimentos de trabalho mais graves. Há informação sobre questões de segurança afixada em todas as instalações da AdX. As áreas de perigo estão indicadas segundo as “regras de Huley”, sendo pintadas para todos verem na entrada do principal complexo da Vila de Xinavane. Os trabalhadores recebem roupas e botas protectoras. Os acampamentos mais antigos foram remodelados após a epidemia de cólera. Na sequência de mortes ocorridas na estrada, foi colocada uma faixa reflectora nos uniformes dos trabalhadores. A empresa tem um programa de prevenção da transmissão do HIV/SIDA para os trabalhadores, pondo a tónica no uso do preservativo. Este programa é implementado em coordenação com o governo local e as suas campanhas de controlo da malária. Incentiva as associações a dedicar uma parte (pequena) da sua terra à produção de alimentos.

O que é digno de nota na abordagem da empresa em relação às questões de saúde dos trabalhadores e da comunidade, no entanto, é o destaque que dá ao voluntarismo – responsabilidade individual dos trabalhadores pela sua própria saúde e iniciativas opcionais de responsabilidade social da empresa. A empresa fornece o vestuário de protecção; cabe aos trabalhadores usá-lo, sendo que os cortadores de cana recusam-se a fazê-lo. O que os cortadores de cana nos disseram foi que não usavam os uniformes porque eram brancos e difíceis de lavar, e porque não os deixavam manejar a catana à vontade, diminuindo o ritmo e provocando acidentes. Os trabalhadores que moram no acampamento em Magude, um tanto exasperados, disseram ao educador de HIV/SIDA que queriam preservativos, mas não havia comerciante perto do acampamento que os abastecesse regularmente. A AdX construiu alguns postos de saúde e escolas rurais, mas não contrata funcionários para eles. A empresa emprestou equipamentos para recolha do lixo na cidade de Xinavane e emprestou duas ambulâncias ao hospital de Xinavane, mas insiste que não se trata de compromissos permanentes. Aquilo em que a empresa não toca são as práticas quotidianas que tornam o trabalho da cana-de-açúcar prejudicial para a saúde dos trabalhadores e das comunidades: salários por metas, contratos sazonais de curta duração, alojamento em acampamentos separados por sexo, a prioridade dada ao processamento acelerado da cana na fábrica em detrimento do ar limpo e da segurança individual, e o monopólio que se vai alargando da cultura irrigada de cana sacarina pelo vale do Incomáti acima.

Os salários são um foco de luta dos trabalhadores agrícolas. Há conflitos frequentes nos campos por causa do tamanho de uma tarefa e da justiça do controlo do capataz. Há alguns anos, uma greve selvagem de cortadores de cana incluía uma reivindicação de pagamento de um décimo-terceiro mês no fim da temporada de corte da cana, como recebem os trabalhadores permanentes. Como resultado, os cortadores de cana

receberam um aumento salarial em vez do décimo-terceiro mês. No entanto, no que diz respeito às condições de trabalho e de vida, os próprios trabalhadores parecem aceitar que o trabalho árduo e o perigo fazem naturalmente parte dos campos de cana-de-açúcar.

Profundamente dividido pelo estatuto contratual e pela faixa salarial, cada grupo de trabalhadores preocupa-se apenas com as questões que lhes dizem respeito. Os trabalhadores permanentes preocupam-se com a promoção e defesa do seu próprio estatuto contratual, e não com a eliminação dos abusos do trabalho por metas ou com a injustiça do contrato de zero dias dos trabalhadores sazonais. Estão também divididos pelas vidas socialmente separadas que vivem em função do género. Os cortadores de cana saem dos seus acampamentos como um exército sai das casernas para a batalha diária no canavial, armados com as suas catanas, cheios de adrenalina, às vezes drogados, sonhando com o dinheiro que lhes permitirá fazer algo melhor noutra lugar. Os trabalhadores do campo não qualificados têm pouca confiança no futuro que possam vir a ter na AdX. Com contratos sazonais de renovação incerta, raramente trabalhando o número suficiente de dias por mês para ter direito à segurança social, sabem que têm de contar com a execução de outras actividades de subsistência para assegurar o sustento diário. Os problemas de saúde e de bem-estar com que os trabalhadores se defrontam também têm consequências para a vida das pessoas nas comunidades vizinhas. Deveria haver espaço para alianças políticas entre trabalhadores e grupos comunitários que lhes permitisse fazer pressão para que fosse introduzida regulamentação governamental referente às condições de trabalho nas plantações. Estará isto a acontecer em Xinavane?

## **O impasse político à volta do trabalho e bem-estar nos campos de cana-de-açúcar**

Historicamente, o trabalho decente e as condições de vida foram conquistados pelos trabalhadores e pelas comunidades, e não simplesmente oferecidos pelo capital. Em Xinavane, teme-se que a exigência de trabalho decente e condições de vida dignas nas propriedades açucareiras possa comprometer a criação de emprego. Ao recusar-nos o acesso aos acampamentos dos trabalhadores, o director de pessoal da AdX disse-nos que, ao entrevistar cortadores de cana-de-açúcar, poderíamos sem querer tocar em questões fortemente polémicas que poderiam levar a outra greve. Nesse caso, disse ele, a AdX teria de considerar a possibilidade de mecanizar a colheita e isso significaria despedir os trabalhadores. A maioria das pessoas que entrevistámos acreditava na sua ameaça.<sup>14</sup> Uma das razões para aceitar que existe uma contradição entre a criação

<sup>14</sup> Não era o caso do director-executivo da Vamagogo, que pensava que a colheita mecanizada não seria rentável na África Austral.

de emprego e o trabalho decente é simplesmente o poder económico e a influência política das grandes empresas de açúcar; a Tongaat Hulett, a multinacional da qual a AdX faz parte, tem uma importância económica e influência política consideráveis em Moçambique e na região em geral.

Neste contexto, é aplicada muito pouca pressão regulatória pelo governo local à AdX (ou à Vamagogo) no que toca a questões de saúde individual, pública e ambiental. Embora o governo actualmente detenha apenas 12% da AdX, os funcionários distritais e as estruturas partidárias ainda desempenham um papel importante na representação dos interesses da AdX. A preocupação com questões a longo prazo de acesso à terra e à água, e à qualidade dos solos, da água e do ar são teoricamente da responsabilidade da Direcção de Actividades Económicas. Actualmente, os funcionários não têm nem a informação disponível, nem as rotinas administrativas, nem a influência política necessária para colocar estas questões a uma grande empresa como a AdX. A legislação moçambicana exige avaliações e monitoria do impacto ambiental. Um relatório preliminar de 2008 do WWF (Fundo Mundial para a Natureza) refere que foram realizadas avaliações de pré-viabilidade para a expansão das duas empresas açucareiras na província de Maputo, Xinavane e Maragra, em 2006 e 2007. Muitas das questões ambientais discutidas nesse relatório foram colocadas nessa altura: contaminação das águas subterrâneas devido ao uso de agro-químicos no processo de produção de cana-de-açúcar; conflito entre os vários utentes de água ao longo da bacia do Incomáti; degradação dos habitats, poluição do ar e contaminação dos solos devido a má gestão dos resíduos sólidos, óleos, lubrificantes e combustíveis utilizados durante o processo de produção. A fraqueza reside, contudo, na importância dada a estes problemas ao nível local e na capacidade de os monitorar a esse mesmo nível.

Os funcionários da Saúde do governo local inspecionam os acampamentos residenciais. Os funcionários distritais da inspecção do trabalho de Manhiça entrevistaram em algumas reclamações dos trabalhadores contra a AdX e conseguiram colocar na AdX alguns trabalhadores qualificados que estavam desempregados. O escritório distrital do INSS, o Instituto Nacional de Segurança Social, está a negociar com Vamagogo para que os trabalhadores desta empresa sejam abrangidos; os funcionários reconhecem, porém, que os seus procedimentos para baixa por doença excluem trabalhadores sazonais e os que trabalham à tarefa, mas não existe uma estratégia para lidar com estes problemas. Os representantes distritais do Ministério do Trabalho também fazem visitas ocasionais à AdX para organizar o recrutamento de desempregados registados e no âmbito dos procedimentos de mediação de queixas, embora lhes impenda fazer inspecção regular das condições de trabalho. Os trabalhadores que apresentam queixas são geralmente trabalhadores permanentes da fábrica.

O SINTIA, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Açúcar, é mais um mediador entre a gerência e os trabalhadores do que um representante dos trabalhadores.

O escritório do sindicato está dentro da sede da AdX em Xinavane; os funcionários e a gerência têm relações de trabalho próximas. Na AdX, todos os trabalhadores se tornam automaticamente membros do sindicato quando são contratados; as mensalidades (1% do salário bruto) são automaticamente deduzidas do salário. Porém, o sindicato concentra-se particularmente nas questões dos trabalhadores com empregos permanentes na fábrica ou postos de trabalho qualificado ou de supervisão. O mesmo sindicato desempenha também um papel na arbitragem de questões disciplinares e queixas dos trabalhadores contra a gestão, sobretudo queixas relacionadas com questões salariais. Os trabalhadores do campo não especializados que entrevistámos não tinham grande contacto com o sindicato; alguns punham no mesmo saco as quotas sindicais e as deduções da segurança social como tendo algo a ver com uma pensão de aposentação. Embora o sindicato assinasse o acordo salarial negociado durante a última greve, os relatos da comunicação social indicavam que os cortadores de cana tinham sua própria organização informal, independente do sindicato. O sindicato não tem estratégia para alargar a sua influência aos trabalhadores sazonais, nem está muito preocupado com questões de saúde e de meio ambiente. O seu enfoque principal é a segurança no emprego, classificação de cargos e salários.

A inacção política do SINTIA espelha a persistência do modelo do “sindicato da empresa” estabelecido pelas grandes empresas açucareiras em toda a África Austral e o papel consultivo desempenhado pelos conselhos de produção e sindicatos relativamente à gerência no período das machambas estatais.<sup>15</sup> O enfoque organizacional do SINTIA na fábrica e trabalhadores agrícolas qualificados com empregos permanentes reproduz antigas divisões entre trabalhadores permanentes e eventuais. Como também organiza trabalhadores na vizinha propriedade da Maragra, o sindicato tem o potencial de ser um actor poderoso para definir a forma como se desenvolve a produção de açúcar na região. O escritório nacional tem ligações com sindicatos e organizações de trabalhadores do sector do açúcar em toda a região e está familiarizado com um vasto leque de questões de emprego.

Os grupos comunitários locais têm tido uma posição crítica mais veemente que o governo ou o sindicato na sua relação com as empresas de açúcar. Gwevahne, um grupo de uma rádio comunitária, levantou questões de ocupação de terras e trata agora principalmente das queixas de associações de pequenos produtores sob contrato relativamente ao nível de rendimento que recebem após os descontos da AdX. Esta é uma questão levantada pela UNAC (União Nacional de Camponeses), mas esta associação está activa apenas na zona de operação da Maragra, onde os pequenos produtores sob contrato têm maiores explorações agrícolas, e não em Xinavane. Outro grupo, a Rádio Comunitária, ocupa-se mais com os salários e as

---

15 Ver Hickel (2012) sobre a história dos sindicatos na indústria açucareira sul-africana e Cardoso (1991) sobre as relações trabalhador-direcção no período socialista em Maragra.

condições de vida dos trabalhadores agrícolas, em especial os cortadores de cana, do que com a ocupação da terra ou com o rendimento dos produtores sob contrato. No passado, este grupo fez campanhas de prevenção do HIV/SIDA, mas isso é menos preocupante agora que o tratamento anti-retroviral (TARV) está amplamente disponível. Entre os representantes dos diferentes grupos formais da igreja com que falámos em Xinavane, a existência de empregos disponíveis e os níveis salariais foram as principais questões levantadas relativamente à AdX. Queixaram-se da divergência de salários entre trabalhadores moçambicanos e estrangeiros e da escassez de empregos qualificados com contratos ilimitados. As suas reivindicações reflectiam as preocupações dos trabalhadores permanentes residente nos arredores da vila de Xinavane que pertenciam às suas igrejas. Não encontramos grupos comunitários locais nem grupos nacionais ou provinciais actualmente a trabalhar na área de Xinavane envolvidos em protestos contra questões de saúde individuais, públicas ou ambientais.<sup>16</sup>

Há, portanto, grande relutância em Xinavane em deixar que a procura de melhores condições de trabalho ponha em causa os postos de trabalho e os salários que as açucareiras introduziram em Xinavane e Magude. Estas reticências estendem-se às instituições nacionais a que estão ligados o governo local, os sindicatos e os grupos comunitários locais. A disciplina do desemprego rural veio substituir a do trabalho forçado no fornecimento de mão-de-obra para explorações agrícolas comerciais e plantações em Moçambique. Apesar das avançadas tecnologias utilizadas nos campos de cana-de-açúcar, a produção de cana continua a ser caracterizada pelos antigos padrões de diferenciação no recrutamento, na residência e na organização, em função do género e da raça, do trabalho.

## **Conclusão: Uma falsa oposição entre criação de emprego e trabalho decente**

A gerência da AdX orgulha-se da sua presença dinâmica na área de Xinavane. A empresa melhorou estradas rurais e construiu escolas e postos de saúde na zona onde opera. Mais importante ainda, a recuperação e a expansão da produção de açúcar vieram aumentar os empregos nos campos, na fábrica, na construção e nos transportes (embora menos empregos qualificados permanentes do que se esperava). Coloca-se, contudo, a pergunta: Será que os empregos criados trouxeram trabalho decente? É certo que muitos trabalhadores agrícolas da AdX que entrevistámos, incluindo trabalhadores despedidos pela AdX, apreciavam ter emprego e esperavam um dia mudar-se para empregos qualificados mais bem pagos, em especial na fábrica.

---

<sup>16</sup> Sem dúvida, faltou-nos contactar alguns grupos relevantes. Por exemplo, só soubemos da existência da Associação das Mulheres Desfavorecidas na Indústria Açucareira após a conclusão da nossa pesquisa.



Os salários são, todavia, apenas um aspecto do trabalho decente e o rendimento é apenas um dos determinantes do bem-estar. O bem-estar também depende da vivência do próprio trabalho, seja ele pago ou não. O bem-estar reflecte também a qualidade do ar que se respira e da água que se bebe, e a dignidade com que se vive. Defendemos aqui que, historicamente, a rentabilidade da produção de açúcar em Xinavane assentava em sistemas de produção que não eram saudáveis nem para os trabalhadores nem para as comunidades vizinhas. Tornar decente o trabalho exige mais do que apenas criar postos de trabalho; significa mudar as formas de trabalho, a forma de recrutar mão-de-obra e a forma de utilizar os recursos ambientais.

O desemprego rural que faz com que os empregos nas plantações de açúcar sejam tão procurados também sustenta a tendência histórica do capital agrário em Moçambique de tratar os trabalhadores manuais como uma reserva residual para utilizar quando necessário, que se paga mal e trabalha muito. Os trabalhadores do campo contratados localmente recebem salários muito baixos por um longo dia de trabalho, em contratos sazonais de curta duração, sem garantia de trabalho. Os cortadores de cana recebem salários mais altos, mas a intensidade do seu trabalho e as condições de vida nos acampamentos constituem ameaças para a sua saúde a longo prazo. O salário à tarefa prende os dois grupos a formas de trabalho que são literalmente autodestrutivas. Além disso, considerando o impacto que a expansão da produção de cana sacarina no vale do Incomáti terá sobre a nutrição, sobre o alastramento de doenças crónicas e sobre a saúde ambiental, há boas razões para questionar se a expansão e consolidação desta produção monocultural no Vale do Incomáti pode levar a melhorias sustentáveis do bem-estar dos trabalhadores, dos agregados familiares e das comunidades rurais.

A criação de emprego não é, em si mesma, uma finalidade para o capital, cuja preocupação central é, sobretudo, a obtenção de lucros, nem o deve ser para quem trabalha apenas para vir a ter uma vida boa. Se os empregos criados são empobrecedores e até fonte de miséria, como o podem ser nas plantações de cana-de-açúcar, a resposta não é eliminar o trabalho (como o capital ameaçou fazer), mas mudar a organização e a vivência da jornada de trabalho.

## Referências

- Alves, F. (2006). Por que morrem os cortadores de cana. *Saúde e Sociedade*, 15 (3): 90-8.
- Arbex, M. A., Martins, L. C., De Oliveira, R. C., Pereira, L. A. A., Arbex, F. F., Cançado, J. E. D., Saldiva, P. H. N. & Braga, A. L. F. (2007). Air pollution from biomass burning and asthma hospital admissions in a sugar cane plantation area in Brazil. *Journal of epidemiology and community health*, 61 (5): 395-400.
- Barchiesi, F. (2016). The Violence of Work: Revisiting South Africa's 'Labour Question' Through Precarity and Anti-Blackness, *Journal of Southern African Studies*, 42 (5): 875-91.

- Bowen, M. L. (2000). *The State against the Peasantry: Rural Struggles in Colonial and Postcolonial Mozambique*. Charlottesville and London: University of Virginia Press.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge journal of economics*, 38 (2): 459-77.
- Buur, L., Mondlane Tembe, C. & Baloi, O. (2012) The White Gold: The Role of Government and State in Rehabilitating the Sugar Industry in Mozambique. *Journal of Development Studies*, 48(3): 349-362.
- Cançado, J. E. D., Saldiva, P. H. N., Pereira, L. A. A., Lara, L. B. L. S., Artaxo, P., Martinelli, L. A., Arbex, M. A., Zanobetti, A. & Braga, A. L. F. (2006). The impact of sugar cane-burning emissions on the respiratory system of children and the elderly. *Environmental health perspectives*, 114 (5): 725.
- Cardoso, F. J. (1991). *Estratégias, economias locais e empresas agrárias: o desenvolvimento rural em Moçambique*. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.
- Carmo Vaz, A. & van der Zaag, P. (2003). *Sharing the Incomati waters: cooperation and competition in the balance*. In UNESCO—IHP Technical Document/PCCP Paris: UNESCO.
- Cousins, T. (2012). *Labor, Life, and Love in the Timber Plantations of KwaZulu-Natal*. South Africa, PhD thesis. Baltimore: Johns Hopkins University.
- Davies, J. (1998). The Causes and Consequences of Cane Burning in Fiji's Sugar Belt. *The Journal of Pacific Studies*, 22: 1-25.
- First, R. (1983). *Black Gold, the Mozambican Miner, Proletarian and Peasant*. Sussex: The Harvester Press.
- Gengenbach, H. (2000). Naming the past in a "Scattered" Land: Memory and the Powers of Women's Naming Practices in Southern Mozambique. *The International Journal of African Historical Studies*, 33(3): 523-542.
- Gibbon, P. (2011). *Experiences of Plantation and Large-Scale Farming in 20th Century Africa*. In DIIS Working Paper Copenhagen: DIIS.
- Hickel, J. (2012). Subaltern Consciousness in South Africa's Labour Movement: 'Workerism' in the KwaZulu-Natal Sugar Industry. *South African historical journal*, 64 (3): 664-84.
- González, R., Mungambe, K., Aponte, J., Bavo, C., Nhalungo, D., Macete, E., Alonso, P., Menéndez, C. & Naniche, D. (2012). High HIV prevalence in a southern semi-rural area of Mozambique: a community-based survey. *HIV medicine*.
- Hansen, E. & Donohoe, M. (2003). Health issues of migrant and seasonal farmworkers. *Journal of Health care for the Poor and Underserved*, 14 (2): 153-64.
- Ibraimo, Y. D. (2010). Emprego e Condições de Emprego nas Zonas Rurais e suas Implicações para Pobreza: O Caso da Açucareira de Xinavane, in *Seminário IESE e OIT "Acção Social Produtiva em Moçambique: Que Possibilidades e Opções?"*, Maputo: IESE.
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (1983). *Os Distritos em Números, Recenseamento Geral da População de 1980*, Maputo, Conselho Coordenador do Recenseamento.
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (1999). *II Recenseamento Geral da População e Habitação de 1997*, Maputo, Instituto Nacional de Estatística and Macro International, 1999, Maputo: cd-rom.
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (2007). *III Recenseamento Geral da População e Habitação de 2007*, Maputo, cd-rom.
- Jelsma, I., Bolding, A. & Slingerland, M. (2010). Smallholder Sugarcane Production Systems

- in Xinavane, Mozambique: Report from the Field. *Wageningen: Plant Production Systems, Plant Sciences Group*, Wageningen University.
- Kapp, K. W. (1969). On the Nature and Significance of Social Costs. *Kyklos*, 22(2): 334-347.
- Kenny, B. & Bezuidenhout, A. (1999). Contracting, complexity and control: An overview of the changing nature of subcontracting in the South African mining industry', *Journal-South African Institute of Mining And Metallurgy*, 99 (4): 185-92.
- Lazzarini, A. H. (2016). Gendered Labour, Migratory Labour: Reforming Sugar Regimes in Xinavane, Mozambique. *Journal of Southern African Studies*: 1-19, <http://dx.doi.org/10.1080/03057070.2016.1197695>.
- Lorentzen, J. (2009). Global sugar, regional water, and local people: EU sugar regime liberalisation, rural livelihoods, and the environment in the Incomati River Basin. *South African Journal of Science*, 105 (1-2): 49-53.
- Mahadevan, R. (2009). The viability of Fiji's sugar industry. *Journal of Economic Studies*, 36 (4): 309-25.
- Nicolella, A. C. & Belluzzo, W. (2011). Impact of reducing the pre harvest burning of sugarcane area on respiratory health in Brazil: ANPEC-Associação Nacional dos Centros de Pósgraduação em Economia [Brazilian Association of Graduate Programs in Economics].
- Ogtrop, F. F., Hoekstra, A. Y. & Meulen, F. (2005). Flood Management in the Lower Incomati River Basin, Mozambique: Two Alternatives, *JAWRA: Journal of the American Water Resources Association*, 41 (3): 607-19.
- Packard, R. M. (2007). *The Making of a Tropical Disease: A Short History of Malaria*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Phakathi, S. T. (2013) Getting on' and 'getting by' underground: Gold miners: informal working practice of making a plan. *Journal of Organizational Ethnography*, 2(2): 126-149.
- Pons-Vignon, N. (2014). *Se Tuer à la Tâche, Economie politique de la sous-traitance dans le secteur forestier sud-africain*. PhD thesis: Paris: École des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- Raines, N., González, M., Wyatt, C., Kurzrok, M., Pool, C., Lemma, T., Marín, C., Prado, V., Marcos, E. & Mayorga, K. (2014). 'Risk factors for reduced glomerular filtration rate in a Nicaraguan community affected by Mesoamerican nephropathy. *MEDICC Review*, 16 (2): 16-22.