

# Discrição e heterogeneidade nos mercados de trabalho rurais em Moçambique

Carlos Oya, Chris Cramer e John Sender

## Introdução

Este artigo apresenta alguns resultados da maior pesquisa sobre o mercado de trabalho rural realizada até hoje em Moçambique. A pesquisa mostra que estes mercados de trabalho nas zonas rurais de Moçambique desempenham um papel significativo na vida de um grande número de pessoas pobres. Embora alguns dos moçambicanos mais pobres sejam abrangidos por esta pesquisa, nem todos os homens e mulheres com trabalho assalariado (temporário ou permanente) nas zonas rurais vivem em agregados familiares rurais com as mesmas carências – os seus níveis de educação, salários e experiências de pobreza são muito diversos. Os dados mostram uma série de oportunidades no mercado de trabalho, caracterizadas por grandes variações nas barreiras à entrada, níveis de remuneração, termos contratuais e condições de trabalho. Estas constatações são difíceis de explicar em termos de teoria económica convencional, incluindo variantes teóricas do dualismo do mercado de trabalho ou mercados de trabalho segmentados. Mais importante ainda, os resultados levam à conclusão de que é necessário prestar muita atenção à heterogeneidade e ao dinamismo dos mercados de trabalho rurais, ao analisar as tendências da pobreza e o impacto das intervenções das políticas em África.

O artigo também responde a uma escassez de conhecimento sobre mercados de trabalho na África subsaariana. No que toca a Moçambique, Tschirley & Benfica (2001) reconhecem a falta de informação sobre os mercados de trabalho nas zonas rurais de Moçambique. Do mesmo modo, a Comissão para África reconhece a necessidade urgente de produzir mais informação sobre o mercado de trabalho Commission for Africa (2005: 242); mas o seu relatório praticamente não inclui como tal alguma discussão sobre o trabalho assalariado rural.<sup>1</sup> Essa omissão é uma característica marcante da secção do relatório da Comissão para África sobre agricultura e desenvolvimento rural, bem como da sua secção sobre “participação

---

1 Sobre a insuficiência dos dados africanos sobre o trabalho agrícola assalariado, ver Mwamadzingo, (2003: 31) e FAO-ILO-IUF (2005: 21).

no crescimento”. A NEPAD também não menciona o emprego assalariado rural no seu Programa Integrado de Desenvolvimento da Agricultura em África (2003). Entretanto, a um nível ainda mais geral, o Banco Mundial reconheceu tardiamente as limitações de pesquisas e análises anteriores: “Fazer do mercado de trabalho rural um caminho mais eficaz para sair da pobreza é (...) um grande desafio político que continua a ser mal compreendido e profundamente negligenciado na formulação de políticas” (Banco Mundial, 2007: 287).

A discussão mais aprofundada dos fundamentos e da metodologia utilizada no Inquérito sobre Mercados Rurais de Trabalho de Moçambique (IMTR) é apresentada na primeira secção deste documento. As secções seguintes centram-se na apresentação dos dados da pesquisa cobrindo tipos e níveis de pagamento para trabalhadores agrícolas e não agrícolas.

São também discutidas as características heterogéneas dos trabalhadores que participam nos mercados de trabalho assalariados rurais e o impacto do emprego em algumas medidas simples de bem-estar familiar. Os dados recolhidos mostram claramente que muitos moçambicanos, que, segundo qualquer critério, seriam considerados dos mais pobres do país, se tornaram trabalhadores assalariados. No entanto, os dados mostram igualmente importantes gradações na gravidade da pobreza entre a mão-de-obra rural remunerada, sugerindo também o potencial de empregos mais decentes transformarem até mesmo o nível de vida das mulheres rurais mais pobres. Discute-se na conclusão a importância dos resultados do inquérito e sugere-se que os resultados da investigação implicam uma necessidade de concepção de políticas inovadoras.

## Lógica e metodologia do inquérito

Desde o fim da guerra, novos processos de mudança económica e social começaram a ter efeitos substanciais sobre a desigualdade rural e sobre a procura de mão-de-obra assalariada.<sup>2</sup> Essas mudanças foram: a reabilitação das infra-estruturas de transporte; o afluxo de novos investimentos estrangeiros na agricultura, a imigração de agricultores tanto do Zimbabwe como da África do Sul (concentrados especialmente na província de Manica); a revitalização das plantações de chá na província da Zambézia; a privatização de outras plantações estatais; e a rápida integração dos pequenos e médios agricultores nos mercados internacionais de produtos de base (especialmente nos mercados do tabaco e do algodão).<sup>3</sup>

2 No entanto, a formação de uma classe rural dependente de emprego assalariado estava já profundamente arraigada na altura da independência (O’Laughlin, 2002: 517; Castel-Branco, 1983).

3 Influências dinâmicas semelhantes sobre mercados de trabalho rurais, nalguns casos ainda mais pronunciadas, são uma característica de muitas sociedades africanas. Ver, por exemplo: Peters (2004); Sender (2003); Wiggins (2000); Barrett et al. (2001); Gabre-Madhin & Haggblade, (2004); e Humphrey et al. (2004).

Infelizmente, os dados recolhidos em inquéritos recentes aos agregados familiares concebidos para fornecer indicadores de pobreza não servem para analisar o impacto destes desenvolvimentos desiguais no mercado de trabalho assalariado. A utilidade desses inquéritos aos agregados familiares é limitada, porque adoptam convenções internacionais de estatística para medir a participação no mercado de trabalho, que são inadequadas para a complexa realidade das relações laborais em zonas rurais pobres.<sup>4</sup> Nos casos em que foram criados novos instrumentos para superar os problemas evidentes nos dados de inquéritos convencionais aos agregados familiares, estes instrumentos demonstram claramente a grande quantidade de actividade no mercado de trabalho que não é coberta nos tipos de inquéritos nacionais realizados em Moçambique (Lund, 2004; Adato *et al.*, 2004: 17).

Dois recentes inquéritos às famílias em Moçambique, o *Inquérito dos Agregados Familiares* (IAF, 2002-3) e o *Questionário de Indicadores Básicos de Bem-Estar* (QUIBB, 2000-1), produzem medidas surpreendentemente diferentes da importância relativa do trabalho assalariado, consoante as perguntas específicas feitas em cada um desses inquéritos e sua interpretação. Em particular, as perguntas convencionais em ambos os inquéritos sobre o trabalho “principal” dos inquiridos rurais sugerem que o trabalho assalariado é raro – apenas cerca de 7,3% dos membros do agregado familiar no QUIBB ou 4,7% no IAF disseram ter recebido uma remuneração ou salário no seu trabalho principal.<sup>5</sup> Em contrapartida, quase 21% dos agregados familiares rurais do IAF, mas apenas 17,4% do QUIBB afirmaram que um membro da família *fora contratado como trabalhador agrícola na estação agrícola mais recente*.

O Inquérito sobre Mercados Rurais de Trabalho de Moçambique (IMTR) foi concebido para ultrapassar algumas limitações dos inquéritos aos agregados familiares. No decorrer de 2002-2003, foi feito trabalho de campo em três províncias do centro e norte do país: Manica, Nampula e Zambézia, onde 2.638 trabalhadores assalariados (dos quais pouco menos de metade eram mulheres) responderam a um longo questionário e deram informação não só sobre si próprios, mas também sobre outros membros do agregado familiar. O resultado foi a recolha pelo inquérito de dados sobre cerca de 16.000 indivíduos nessas províncias. Os entrevistados eram empregados por um amplo leque de estabelecimentos de diversos tipos (cerca de 900 empregadores distintos), que iam de explorações agrícolas muito pequenas, bares e bancas de mercado a grandes plantações com milhares de trabalhadores temporários. A vasta gama de tipos de emprego/estabelecimento abrangidos pelo IMTR permite uma análise muito mais desagregada do que é habitual na literatura,

4 Estas limitações são discutidas com mais pormenor em Sender, Cramer & Oya (2005).

5 A maior parte dos questionários das pesquisas standard inclui perguntas sobre a «principal» actividade e centra-se apenas nas actividades levadas a cabo num período de referência muito curto, isto é, os últimos sete dias. Dada a complexidade das estratégias de gestão do tempo das pessoas das zonas rurais e dada a variabilidade das actividades económicas de uma estação agrícola para a outra, esta abordagem tende a gerar informação simplista e enganadora.

em que se discutem as principais fontes de rendimento dos agregados familiares rurais pobres e ricos.

A amostragem foi intencional e não aleatória, e baseou-se numa série de fontes para construir as suas próprias bases de amostragem, a partir de censos agrícolas existentes, listas recentes de inquéritos a agregados familiares e visitas a todas as províncias e distritos relevantes.<sup>6</sup> Este preliminar criou alguma garantia de que o IMTR não deixaria de lado os empregadores rurais mais significativos nem aquelas áreas de enumeração onde o trabalho assalariado era de particular importância em cada uma das províncias. O princípio utilizado na amostragem intencional foi o de assegurar “variação máxima”, de modo que a dimensão final da amostra fosse uma função da medida em que tivessem sido atingidos “pontos de saturação” de vários estratos fundamentais de emprego (agrícola, não agrícola, de pequena escala *versus* de grande escala, investidores locais e estrangeiros, etc.). A combinação do cuidado que houve com a construção de bases de amostragem adequadas, o grande tamanho da amostra e o princípio da variação máxima permitem considerar que o IMTR constitui uma representação justa da grande variedade de trabalhadores assalariados rurais nas províncias seleccionadas e das várias categorias de empregadores.

Além disso, a amostra incluía um número relativamente grande de pequenos e médios agricultores. Os mais bem-sucedidos destes agricultores, que representam grande parte da procura de mão-de-obra agrícola, estão distribuídos de forma não aleatória nas zonas rurais de Moçambique e não há, portanto, garantia de que os seus trabalhadores assalariados fossem incluídos em inquéritos por amostragem convencionais e aleatorizados.

As comparações entre esta pesquisa e os resultados da pesquisa nacionalmente representativa do IAF estabelecem dois pontos importantes. Em primeiro lugar, a amostragem intencional de pessoas com trabalhos remunerados no IMTR conseguiu incluir muitos entrevistados que certamente seriam classificados pelo IAF como sendo dos moçambicanos *mais pobres*. O terço inferior da amostra do IMTR é, portanto, pelo menos tão pobre ou mais pobre que o quintil inferior dos agregados familiares observados pelo IAF nas mesmas províncias, tanto em termos de sua posse de bens essenciais como em termos do nível de educação alcançado pelos membros do agregado familiar.<sup>7</sup> Por exemplo, sabe-se que o nível de habilitações escolares está intimamente ligado a outras medidas de pobreza em Moçambique (Simler *et al.*, 2004); e é digno de nota que 80% ou mais dos agregados familiares mais pobres, tanto no IMTR como

6 Não havia, claro está, uma base de amostragem fiável em que basear uma amostra aleatória de trabalhadores assalariados rurais. Foram seleccionadas as três províncias do centro e norte, porque a importância do trabalho assalariado rural no sul é bem reconhecida e está bem documentada na literatura sobre Moçambique (O’Laughlin, 2002). Estas províncias também representam a maior parte da produção de culturas de rendimento de mão-de-obra intensiva (algodão, tabaco, sisal e chá) e Nampula e a Zambézia contêm uma percentagem muito grande da população rural moçambicana.

7 Ver também Massingarella, Nhate & Oya (2005). Sender, Oya & Cramer (2006) discutem metodologia do índice de bens.

no IAF (com a surpreendente exceção dos entrevistados do IAF em Manica), não conseguiram completar a escola primária.<sup>8</sup>

Em segundo lugar, o IMTR mostra que a desigualdade rural é muito significativa. Também este resultado não pode ser usado para sugerir que a amostra do IMTR seja atípica. Pesquisas nacionalmente representativas também encontraram níveis de desigualdade igualmente elevados nas zonas rurais de Moçambique (Elbers *et al.*, 2003).

Este artigo apresenta ainda resultados de 120 entrevistas com um questionário diferente, administrado a uma amostra de empregadores agrícolas de pequena e média escala. Além disso, os pesquisadores fizeram entrevistas semiestruturadas a 33 empregadores de grande escala, que empregam mais de 50 trabalhadores na época alta e recolheram histórias de vida de 15 trabalhadoras assalariadas.<sup>9</sup>

## **Variações nos métodos de pagamento: pagamento mensal, diário e por tarefa**

As modalidades de pagamento nos mercados de trabalho rurais são extremamente complexas. São difíceis de investigar e de resumir (Hatlebakk, 2004; Rogaly, 2005; Newman & Jarvis, 2000; Rubin & Perloff, 1993; Rogaly, 2005; Wells, 1996; Bardhan & Rudra, 1986; Ortiz, 1999). Em Moçambique, as formas e os níveis de pagamento variam no interior das províncias de uma zona rural para a outra; parecem ser influenciados pelos padrões de cultivo, bem como pelas estratégias adoptadas por cada um dos empregadores, tornando questionável qualquer afirmação genérica sobre os métodos predominantes nas explorações agrícolas moçambicanas.

Os principais métodos de pagamento nas zonas rurais de Moçambique são salários diários, salários mensais e pagamentos em dinheiro à peça ou à tarefa. O IMTR encontrou poucos indícios de sistemas de pagamento assentes em negociações com recrutadores de mão-de-obra, isto é, contratos para o fornecimento de grupos de trabalhadores por intermediários. A Tabela 1 mostra a distribuição dos principais métodos de pagamento, com base na classificação das respostas dos trabalhadores a perguntas codificadas e a perguntas abertas. No entanto, em muitas dessas respostas, não era clara a distinção entre contratos (não escritos) de compra de *tempo* de trabalho e contratos para a execução de uma *tarefa* específica, pelo que as classificações da Tabela 1 devem ser consideradas como “as melhores estimativas”, e não como classificações definitivas. A remuneração dos trabalhadores com alimentos, refeições preparadas e outros benefícios não monetários é tratada mais adiante (Tabelas 5 e 10).

8 Uma peculiaridade demográfica da amostragem do IMTR era a grande percentagem (40%), entre as entrevistadas do sexo feminino, de mulheres separadas, divorciadas ou viúvas, o que constitui por si uma descoberta importante.

9 Sender, Oya & Cramer (2006) discutem em pormenor as histórias de vida de seis destas mulheres.

**Tabela 1:** Métodos de pagamento salarial para trabalhadores agrícolas e não agrícolas, por tipo de empregador

(Dados em %)	Trabalho agrícola (2152)	Trabalho não agrícola (468)	Plantação de empresa nacional (268)	Empresas/privados estrangeiros (227)	Agricultor privado local (1657)	Total (2620)
Remuneração diária	20	4	36	9	18	17
Remuneração semanal	2	0	0	2	2	1
Remuneração mensal	30	86	44	81	21	40
Baseado em contrato/trabalho específico	2	5	2	1	2	2
Honorários à peça/tarefa	47	4	17	7	57	39
Outros	0	2	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100

Notas: (a) o número entre parênteses mostra o número total de observações para cada categoria. (b) Inclui trabalho não agrícola.

Fonte: IMTR, 2002/03

Em toda a amostra, cerca de 40% dos inquiridos recebiam um salário mensal, ao passo que mais de dois terços dos inquiridos contratados como trabalhadores agrícolas não eram pagos ao mês. Uma percentagem ainda maior (quase 80%) dos trabalhadores agrícolas empregados pelos agricultores locais (pequenos produtores agrícolas moçambicanos ou agricultores de dimensões médias conhecidos como “privados”) eram pagos à tarefa ou ao dia. Em contrapartida, mais de 80% dos trabalhadores agrícolas empregados em empresas estrangeiras recebiam salários mensais.<sup>10</sup>

Os métodos de pagamento nas explorações de maior dimensão, em particular nas empresas “estrangeiras” ou “nacionais”, estavam definidos de forma mais clara que noutros tipos de explorações onde a variação dos métodos de pagamento e das remunerações era particularmente grande. A Tabela 2 mostra que as maiores empresas agrícolas têm maior tendência a empregar trabalhadores remunerados ao mês que os produtores agrícolas mais pequenos. No entanto, muitos dos grandes empregadores registados como pagando um salário mensal aos trabalhadores temporários estavam, na realidade, a aplicar uma remuneração diária, embora a especificação do número de dias de trabalho exigido por mês fosse deixada ao critério de cada um dos empregadores.<sup>11</sup>

10 Definem-se «empresas/privados estrangeiros» como estabelecimentos geridos por gestores estrangeiros e/ou maioritariamente propriedade de investidores estrangeiros. A designação «agricultores/privados locais» cobre uma mescla mais heterogênea de proprietários agrícolas individuais, nacionais e locais, de pequena e média escala que empregam trabalhadores assalariados.

11 A maior parte dos 33 empregadores de grande escala entrevistados pela equipa de pesquisa afirmou usar o salário mínimo nacional de 560.000 por mês como referência para os níveis de remuneração diária *pro rata* para trabalhadores não qualificados. No entanto, alguns usaram 565.000 ou 575.000 MT como nível de referência, enquanto um utilizou 500.000 MT por mês. A forma mais comum de variação nos níveis de pagamento diário comunicadas por esses empregadores era no número de dias em que dividiam a remuneração mensal de referência.

**Tabela 2:** Métodos de pagamento salarial por dimensão do estabelecimento (trabalhadores agrícolas)

	Categoria de empregador por número de trabalhadores na época alta			Total
	Pequeno empregador a (723)	Empregador médio b (754)	Grande empregador c (694)	Todos os empregadores (2171)
Remuneração diária (%)	14	18	28	20
Remuneração semanal (%)	1	2	2	2
Remuneração mensal (%)	15	33	42	30
Baseado em contrato/trabalho específico (%)	3	1	1	2
Remuneração à peça/tarefa (%)	67	46	26	47
Outros	100	100	100	100

*Notas: a 1-10 trabalhadores; b 11-50 trabalhadores; c 50+ trabalhadores*

*Fonte: IMTR, 2002/03*

As explorações agrícolas de maiores dimensões também precisam de empregar muitos trabalhadores temporários durante um a três meses, para cobrir as necessidades da época alta das campanhas. Estes trabalhadores deviam normalmente executar uma tarefa definida pelos seus empregadores antes de receberem um pagamento “diário”. Aquilo em que as tarefas consistiam variava, assim como variava o que se considerava que podia ser feito num dia. Em algumas explorações agrícolas, era paga uma remuneração diária estável por tarefas sazonais, mas essas tarefas variavam de intensidade. Noutras explorações agrícolas, porém, a remuneração diária variava em função da tarefa. A Tabela 3 abaixo dá uma ideia da amplitude existente numa província para estabelecer diferentes remunerações para capinagem. Entretanto, alguns dos produtores entrevistados na amostra de grandes agricultores referiram que, se um trabalhador individual não conseguisse terminar num dia a tarefa proposta, voltaria no dia seguinte para completar essa tarefa ou traria amigos ou família (incluindo crianças) para ajudar a concluir a tarefa.

Os agricultores locais/privados pagavam mensalmente alguns de seus trabalhadores “regulares”, mesmo que estes não trabalhassem todos os meses do ano, mas apenas 21% dos trabalhadores eram “regulares” neste sentido. Os pequenos empregadores recorrem muito mais a sistemas de pagamento por tarefa. As tarefas que os seus trabalhadores têm de executar são definidas de forma ainda menos clara que nas grandes explorações agrícolas e a sua realização exige quantidades muito variadas de tempo e de esforço, o que faz com que seja extremamente difícil calcular o salário recebido

por hora ou por dia.<sup>12</sup> Os sistemas de pagamento à tarefa permitem aos “privados” integrar o trabalho feminino e infantil sem ter de contratar (ou pagar) directamente esses trabalhadores. Por exemplo, se os maridos têm relutância em permitir que as esposas trabalhem em explorações agrícolas de outros homens como trabalhadoras assalariadas independentes, um empregador pode conseguir obter o trabalho das mulheres casadas, definindo para os seus trabalhadores do sexo masculino tarefas que não podem ser facilmente levadas a cabo sem a “ajuda” das esposas. Entretanto, os métodos de pagamento são determinados não apenas pelo tamanho e tipo de propriedade dos terrenos, mas parecem também depender do produto cultivado e da operação agrícola.

**Tabela 3:** Pagamento diário para capinagem em empregadores seleccionados de média e larga escala em Nampula (Meticais)

Empregador	Remuneração Diária para trabalhadores agrícolas eventuais	Trabalho de capinagem por dia
Produtor local de tabaco, médio – Manica	20,000	50 x 20 “passos”
Empresa de sisal – Nampula	21.577	3 “linhas”
Produtor médio local – Nampula	15 peixes ou 2 kg de açúcar ou 2 barras de sabão	15-100 x 2 metros
Produtor local de algodão, médio – Nampula	20,000	6/7 linhas
Grande produtor local – Nampula	10 peixes	15-20 x 2 metros
Grande produtor local – Nampula <i>a</i>	20.000	5 linhas
Grande produtor local – Nampula <i>b</i>	10.000	10 linhas

Notas: *a* - para capina difícil; *b* - para capina ligeira

Fonte: IMTR, 2002/03

## Variações nos níveis de remuneração do trabalho agrícola

Uma outra variação encontrada diz respeito ao que as pessoas podem ganhar nos diferentes tipos de empresa agrícola. A remuneração mensal mediana vai desde um mínimo de 250.000 MT, para pessoas que trabalhem para produtores locais

<sup>12</sup> A Maninha, cuja história de vida é discutida em Sender *et al.* (2006), foram-lhe muitas vezes definidas, por pequenos agricultores, tarefas a 10.000 MT que eram tão extenuantes que não se podiam concluir num dia, sobretudo se ela fizesse uma pausa para uma refeição. Maninha era muitas vezes obrigada a voltar no dia seguinte para completar a tarefa definida e ganhar os 10.000 MT referidos como remuneração diária pelos pequenos agricultores que a empregavam. Em contrapartida, um produtor de maiores dimensões pagava 50.000 por uma tarefa que ela conseguiria concluir num dia.

ou vizinhos, passando por 381.000 MT ganhos nas explorações agrícolas de privados, até 460.000 MT em empresas e plantações moçambicanas e 525.000 MT em empresas estrangeiras. A amplitude da remuneração diária, relativamente à remuneração mensal, é mais comprimida, variando de uma mediana baixa de 10.000 MT por dia, paga por produtores locais ou vizinhos, a uma mediana alta de cerca de 15.000 MT, pagos por empresas agrícolas nacionais e estrangeiras. Na altura do estudo, a remuneração diária modal, bem como a mediana (10.000 MT), era equivalente a cerca de 0,42 USD/dia, à taxa de câmbio em curso durante o período principal do trabalho de campo.<sup>13</sup>

Distinguir os empregadores por dimensões (definidas em termos do número de trabalhadores empregados na época alta da campanha agrícola) revela um padrão semelhante de variação nos níveis remuneração, como se mostra na Tabela 4 abaixo<sup>14</sup> A crença generalizada de que a concentração de recursos na produção agrícola de pequena escala e na produção de alimentos poderá conduzir a uma redução da pobreza africana ignora o facto de que muitas das pessoas mais pobres das zonas rurais dependem dos rendimentos do trabalho agrícola assalariado. Os pequenos agricultores do IMTR, especialmente os produtores de alimentos, não oferecem aos seus trabalhadores salários muito elevados nem regulares.

**Tabela 4:** Remunerações por dimensão do empregador agrícola

Dimensão do empregador por nº de trabalhadores na época alta		Remuneração diária	Remuneração mensal
Pequeno empregador (1-10)	N	99	115
	Média	13.885	28.5257
	Mediana	10.000	250.000
Empregador médio (11-50)	N	156	272
	Média	11.422	371.763
	Mediana	10.000	350.000
Grande empregador (50+)	N	210	358
	Média	15.691	463.913
	Mediana	15.000	460.000
Total	N	465	745

Fonte: IMTR, 2002/03

13 A taxa de câmbio média para o período de Maio de 2002 até inícios de Fevereiro de 2003 era de cerca de 1 USD=23,700 MT.  
14 15% da amostra de pequenos e médios empregadores empregam trabalhadores permanentes (homens) pagos mensalmente; os salários que pagam são em média de 273.000 MT mensais (mediana = 250.000 MT), ou seja, menor que a mediana da remuneração mensal paga pelos empregadores maiores e menos de 50% do salário mínimo. Alguns desses empregadores relativamente pequenos pagam realmente salários acima da média, quando são mais prósperos e com maior nível de educação. Assim, os salários mais elevados na amostra de PME são pagos pelos entrevistados com um índice mais elevado de posse de bens e maior número de anos de escolaridade concluídos.

Os trabalhadores que trabalham na produção de certos produtos agrícolas são mais bem pagos que os trabalhadores de outras culturas. Assim, por exemplo, os produtores de tabaco por contrato pagavam remunerações mais elevadas do que os entrevistados de PME que faziam outras culturas. O trabalho em empresas de sisal e algodão é relativamente bem pago (a uma mediana diária de 14.000 e 25.000 MT, respectivamente), em comparação com o trabalho em culturas alimentares como arroz, milho, amendoim, gergelim, etc. (que normalmente são pagos a 10.000 MT por dia). Os homens geralmente cortam sisal, um trabalho árduo que acarreta o risco de lesões por corte e de picada ou mordedura de cobra. Assim, uma combinação de segregação laboral por género e da necessidade de incentivos para trabalhos perigosos e desagradáveis podem explicar as remunerações relativamente altas nas plantações de sisal. No entanto, as remunerações mais altas para o cultivo de sisal e de algodão, também se devem provavelmente ao facto de estes produtos serem comumente cultivados em grandes explorações ou plantações, que normalmente pertencem a “privados” ou empresas, que também as gerem.<sup>15</sup>

Em geral, os trabalhadores do algodão são relativamente bem pagos, mas as suas remunerações variam muitíssimo, mesmo quando todos os trabalhadores em causa são empregados numa província para executar uma tarefa muito normal, como seja a colheita. Por exemplo, um exame dos pagamentos efectuados a 122 apanhadores de algodão em Nampula, que eram normalmente pagos ao dia ou à peça, revela uma grande variedade de níveis de remuneração.<sup>16</sup> Além disso, uma pequena sub-amostra de trabalhadores empregados na colheita da castanha de caju, todos pagos à peça e trabalhando na *mesma* exploração agrícola em Nampula, também mostrou um surpreendente grau de variação das remunerações. Os dados documentais apontam para a disseminação idiossincrática dos valores das remunerações e sugere as dificuldades que há na utilização de equações mincerianas standard para explicar as variações desses valores.<sup>17</sup>

Também é difícil explicar a variação nas remunerações mensais recebidas por outro subgrupo de trabalhadores, todos homens, semiqualificados e que trabalham em grandes propriedades agrícolas. Algumas entrevistas com grandes agricultores forneceram informações sobre o leque de salários que tinham decidido pagar aos seus condutores de tractores. A remuneração mensal mais baixa referida para um condutor de tractor era de 600.000 MT e a mais alta era de 1,5 milhões. Segundo os entrevistados, a maioria dos condutores ganhava cerca de 800.000 MT, embora alguns ganhassem menos e uns quantos recebessem mais de 1 milhão de MT mensais.

15 Em Moçambique, o algodão é o mais das vezes produzido por PME em esquemas de produção sob contrato, mas foram também incluídos no IMTR trabalhadores empregados por produtores de algodão de larga escala.

16 Estes dados não corroboram a existência de «normas» e «convenções» de pagamento, que se observaram noutras partes. A importância das normas e convenções nos mercados de trabalho agrários pobres foi discutida por Bardhan & Rudra (1986). Breman (1985) critica a ideia de normas de «justiça» nos mercados laborais indianos.

17 Sobre a incapacidade das funções salariais neoclássicas standard de explicarem os salários agrícolas em termos de atributos dos trabalhadores, ver Datt (1996: 66-7).

As remunerações para trabalhos relacionados — por exemplo, capatazes, chefes de equipa, fiscais — também variavam, nestes empregadores de grande escala, entre 700.000 MT e 2,5 milhões de MT por mês. Além disso, as entrevistas aos grandes agricultores revelaram um leque surpreendentemente amplo de pagamentos mensais aos seus trabalhadores mais experientes e mais qualificados. Os trabalhadores permanentes qualificados ganhavam entre 800.000 MT e 3.000.000 MT por mês. Nalgumas explorações agrícolas desta amostra, os empregadores comunicaram que pagavam abaixo do salário mínimo a trabalhadores qualificados permanentes, mas que esses trabalhadores recebiam algum pagamento em espécie e não tinham de trabalhar mais de quatro horas por dia. No outro extremo, numa das explorações agrícolas, a remuneração máxima para um trabalhador qualificado era de 8,5 milhões de MT, ao passo que, noutra exploração agrícola, dois agrónomos juniores malauianos ganhavam 650 USD por mês, para além de regalias (incluindo a utilização de uma mota da companhia).

## **Variação dos níveis de remuneração para trabalho não agrícola**

A Tabela 5, abaixo, resume os resultados de pesquisas relativos a salários mensais comunicados por 391 inquiridos que trabalhavam para empresas rurais não agrícolas. Durante o período do inquérito, o salário mínimo não agrícola estava fixado em 812.163 MT (cerca de 34.26 USD) por mês.<sup>18</sup> Assim, a remuneração mediana mensal de 150.000 MT (6,33 USD) para trabalho numa banca do mercado ou de 200.000 MT, que era o valor médio recebido pelas 159 empregadas domésticas que participaram da pesquisa, não só é extraordinariamente baixa como é também ilegal. Os pagamentos comunicados por empregadas domésticas eram notavelmente coincidentes, apresentando o menor erro-tipo da remuneração média entre as categorias analisadas. Em contrapartida, as pessoas (normalmente homens) que trabalhavam nos sectores de transporte e construção nas mesmas localidades rurais podiam ganhar substancialmente mais, embora houvesse uma variação relativamente grande do salário médio para motoristas e pedreiros. Os quatorze motoristas entrevistados tinham o salário mensal mediano mais elevado (875.000 MT).

---

18 O salário mínimo para a indústria e os serviços aumentou de 665.707 MT para 812.163 MT por mês em Maio de 2002. Ao mesmo tempo, o governo aumentou o salário mínimo para o trabalho agrícola de 459.222 MT para 560.251 MT por mês (AIM, 2002, 20 de Maio). Muito poucos trabalhadores entrevistados na pesquisa tinham conhecimento do salário mínimo para o trabalho agrícola e nenhum funcionário provincial a trabalhar para o sindicato ou para o Ministério do Trabalho sabia dizer com rigor o montante actual.

**Tabela 5:** Remunerações mensais de trabalhadores rurais não agrícolas (MT)

<b>Categorias de trabalho não agrícola</b>	<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Erro-tipo da média</b>
Hotel/Pensão	30	488.900	475.000	41.371
Restaurante/barraca	74	379.649	300.000	31.583
Mercado/banca	42	231.071	150.000	43.514
Empregado doméstico	159	242.440	200.000	14.494
Motorista de transporte	14	975.000	875.000	175.078
Transporte, outros (cobrador/tchova)	24	517.167	500.000	45.946
Pedreiro da construção	5	780.000	750.000	135.536
Construção, outros (servente)	4	707.500	700.000	47.148
Outros	39	449.615	350.000	65.702
Total (pago em remunerações mensais)	391	361.486	280.000	16.184
Total da amostra não agrícola	458	n.a.	n.a.	n.a.

Fonte: *IMTR, 2002/03*

## Uma classificação de trabalhos e métodos de pagamento

A análise feita atrás mostrou que os moçambicanos das zonas rurais defrontam-se com uma complexa gama de métodos de pagamento e de remunerações para o trabalho assalariado. Uma dicotomia simples entre aristocratas laborais privilegiados e todos os outros trabalhadores não consegue dar conta dessa realidade. Pode-se, todavia, elaborar uma taxonomia simples, mas mais matizada, do emprego assalariado. Assim, a Tabela 6 abaixo identifica cinco tipos principais de emprego obtidos por moçambicanos das zonas rurais, utilizando uma mistura de critérios quantitativos e qualitativos sugeridos pelas respostas ao questionário e por perguntas e entrevistas mais abertas. Isto permite uma exploração das características dos trabalhadores que têm relativamente (pouco) sucesso no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, porém, são tabulados os resultados (média e mediana) e alguns aspectos das condições de trabalho (por exemplo, acesso aos sindicatos e remuneração por horas extraordinárias) para cada um dos cinco tipos de emprego.

A Tabela 6 mostra que alguns (770 trabalhadores) têm acesso a “bons” empregos que garantem um fluxo de rendimento relativamente decente e mais ou menos regular. Um número semelhante de trabalhadores (708) só conseguiu encontrar empregos eventuais ou muito mal pagos (“maus”). Os cinco tipos de emprego identificados na tabela não se excluem mutuamente. Por exemplo, o segundo é uma fracção do primeiro. As categorias *Mau 1* e *Mau 2* também se sobrepõem parcialmente e alguns trabalhadores com acesso a “bons” empregos também executam simultaneamente alguns dos “maus” trabalhos, reflectindo a multiplicidade de ocupação em diferentes segmentos do mercado de trabalho.

**TABELA 6:** Melhores e piores trabalhos – métodos de pagamento e remunerações

Tipos de trabalhos	<b>Bom 1</b> Pago ao mês e rendimento regular (770)	<b>Bom 2</b> Pago ao mês, rendimento regular na agricultura (472)	<b>Mau 1</b> Fez trabalho ocasional, <i>ganha-ganho</i> , menos de 15 dias por mês (708)	<b>Mau 2</b> O mesmo que Mau 1 e não teve contratos sazonais nem trabalho não agrícola (591)	<b>Mau 3</b> Empregado doméstico + abaixo do salário mínimo agrícola (145)	<b>Outros</b> (Não classificados)	Total da amostra (2628)
Pago em remunerações mensais % no tipo de trabalho	100	100	10	1	100	57	40
Pago à peça ou à tarefa % no tipo de trabalho	0	0	68	80	0	33	39
Pagamento mediano (diário) (número de casos entre parênteses)	15.400 -16	15.000 -15	10.000 -142	10.000 -96	n.a.	12.500 -328	12.000 -484
Pagamento mediano (remuneração mensal) (número de casos entre parênteses)	400.000 -761	450.000 -466	-78	300.000 -9	150.000 -145	350.000 -318	360.000 -1145
Pagamento mediano (tarefa) (número de casos entre parênteses)	n.a.	n.a.	15.000 -336 DP/média = 1.6	15.000 -333 DP/média = 1.6	-145	15.000 -488 DP/média = 4.5	15.000 -824 DP/média = 4.8
Recebeu pagamento em espécie % no tipo de trabalho	0	0	29	34	0	11	13

Notas : a DP = Desvio-padrão

Fonte: IMTR, 2002/03

**Tabela 7: Duração do emprego e outras condições laborais, por tipos de trabalho**

Tipos de trabalhos	<b>Bom 1</b> Pago ao mês e rendimento regular (770)	<b>Bom 2</b> Pago ao mês, rendimento regular na agricultura (472)	<b>Mau 1</b> Fez trabalho ocasional, <i>ganho-ganho</i> , menos de 15 dias por mês (708)	<b>Mau 2</b> O mesmo que Mau 1 e não teve contratos sazonais nem trabalho não agrícola (591)	<b>Mau 3</b> Empregado doméstico + abaixo do salário mínimo agrícola (145)	<b>Outros</b> (Não classificados)	Total da amostra (2628)
Meses de permanência no mesmo trabalho/ empregador (mediana)	12	12	5	4	9	6	7
Número de dias que trabalhou como trabalhador sazonal contratado Mediana	208 -395	208 -118	207 -107	n.a.	n.a.	210 -291	208 -749
Número de dias que trabalhou como eventual ( <i>ganho-ganho</i> ) Mediana	58 -390	60 -108	20 -706	21 -591	n.a.	78 -735	45 -1508
Refeições fornecidas no trabalho % no tipo de trabalho	42	19	17	16	90	22	27
Casa fornecida pelo empregador % no tipo de trabalho	23	21	3	2	45	7	11
Empréstimos fornecidos (adiantamentos de salário) % no tipo de trabalho	35	29	17	17	42	28	28
Compensação por horas extraordinárias % no tipo de trabalho	46	53	17	4	6	35	39
Presença de sindicato no local de trabalho % no tipo de trabalho	13	21	2	0	0	11	9

Fonte: IMTR, 2002/03

Embora a remuneração mediana de todos os trabalhadores agrícolas com “bons” postos de trabalho ainda esteja abaixo do mínimo legal, os trabalhadores da categoria *Bom 2* recebem 13% mais que os trabalhadores da categoria *Bom 1* e acima de 25% mais do que outros trabalhadores não classificados pagos ao mês. Além disso, estes trabalhadores agrícolas têm maior probabilidade de ter acesso à representação sindical que os trabalhadores de qualquer outro tipo de emprego (Tabela 7). Não são claros, porém, os benefícios que retiram da representação sindical. Entrevistas com agricultores de grande escala sugerem que havia pouca ou nenhuma actividade sindical nas explorações – mesmo onde, pelo menos formalmente, alguns trabalhadores eram membros de um sindicato. Um ou dois dos maiores empregadores agrícolas declararam que antigamente os sindicatos eram combativos ou mesmo agressivos; ultimamente, têm sido apenas “prestáveis”. Outros empregadores (e sindicalistas provinciais) disseram que os dirigentes sindicais nunca visitavam as explorações agrícolas ou só as visitavam de vez em quando, mas só o faziam se apanhassem boleia do agricultor – por outras palavras, uma grande restrição à organização nas explorações agrícolas por parte dos dirigentes sindicais é a falta de meios de transporte. É claro que a desorganização dos sindicatos – principalmente do Sindicato Nacional de Trabalhadores Agro-Pecuários e Florestais (SINTAF) – e o fracasso do governo e dos doadores internacionais em investir no aumento da sua capacidade permite o alto grau de poder de decisão do empregador relativamente à fixação dos salários e da sua composição em termos de salários monetários, regalias e pagamentos em espécie.

Entre os trabalhadores pagos ao mês, as 145 empregadas domésticas que recebem menos que o salário mínimo são particularmente desfavorecidas, uma vez que metade delas ganhava menos de 150.000 MT por mês. As remunerações diárias medianas dos trabalhadores agrícolas eventuais (*ganbo-ganho*), independentemente de serem classificadas como tendo um emprego *Mau 1* ou *Mau 2*, são sistematicamente inferiores às remunerações diárias para qualquer outro tipo de trabalhador.

Além disso, os trabalhadores com maus empregos tinham mais probabilidades de ser pagos em espécie (geralmente com alimentos) que qualquer outro trabalhador (Tabela 6). Segundo as entrevistas com grandes agricultores, os substitutos mais comuns das remunerações monetárias eram peixe seco, açúcar, sabão, milho ou farinha de mandioca, e capulana. Os trabalhadores podiam receber o “valor” de 60.000 MT em milho por dois ou três dias de trabalho, ou uma trabalhadora podia trabalhar quatro dias para receber um capulana, que “valia” (segundo o agricultor) 35.000 MT. Obviamente, é difícil fazer estimativas precisas de uma remuneração monetária imputada (ou as despesas salariais do empregador) quando os pagamentos são feitos em espécie. A falta de precisão parece aumentar o controlo dos empregadores sobre as relações laborais.

**Tabela 8:** Trabalhadores por categorias de empregador e tipo de trabalho (% de trabalhadores em cada categoria de empregador)

Tipos de trabalhos	<b>Bom 1</b> Pago ao mês e rendimento regular (%)	<b>Bom 2</b> Pago ao mês, rendimento regular na agricultura (%)	<b>Mau 1</b> Fez trabalho ocasional, <i>ganho-ganho</i> , menos de 15 dias por mês (%)	<b>Mau 2</b> O mesmo que Mau 1 e não teve contratos sazonais nem trabalho não agrícola (%)
Empresa/plantação nacional	12	12	5	4
Empregador agrícola estrangeiro	-395	-118	-107	n.a.
Empregador agrícola local	-390	-108	-706	-591
Pequeno	42	19	17	16
Médio	23	21	3	2
Grande	35	29	17	17

Fonte: IMTR, 2002/03

Em todos os tipos de emprego rural, a conservação do emprego parece insegura. Mesmo entre os trabalhadores que têm um “bom” trabalho, uma elevada percentagem (50%) diz ter o seu trabalho actual há 12 meses ou menos. Os trabalhadores que combinam o acesso a “bons empregos” com algum trabalho eventual conseguem obter mais dias de trabalho eventual do que os que dependem apenas de trabalho eventual. Mais de metade dos trabalhadores com os piores empregos (maus empregos 1 e 2) só conseguem 20 dias ou menos de trabalho assalariado por ano. Um aumento do número de dias anuais em que conseguem arranjar emprego teria um impacto enorme nos seus níveis de vida.<sup>19</sup>

Mesmo os trabalhadores seleccionados para empregos relativamente “bons” durante mais de alguns meses têm condições de emprego inferiores aos níveis mínimos definidos por lei. Por exemplo, cerca de metade destes trabalhadores não recebe qualquer compensação por trabalhar horas extraordinárias (Tabela 7).<sup>20</sup> No entanto, têm maiores probabilidades do que os trabalhadores com *maus empregos 1 e 2* de receber alojamento, refeições e crédito dos seus empregadores. Também é claro que os pequenos empregadores e, especialmente, as pequenas empresas agrícolas moçambicanas têm pouca probabilidade de oferecer *bons* empregos aos seus trabalhadores, ao passo que

19 Este argumento é corroborado por dados da Índia, onde foi decisiva para a redução da pobreza uma passagem de emprego assalariado mais esporádico a emprego assalariado mais regular, implicando um aumento dos salários reais anuais (Ghose, 2004: 5112).

20 Entrevistas com grandes agricultores sugerem que estes têm considerável poder de decisão relativamente a pagamentos de compensação por longas horas de trabalho. Por exemplo, alguns pagam a dobrar por horas extraordinárias, algum pagam hora e meia por cada hora e outros não pagam horas extraordinárias.

quase dois terços dos trabalhadores empregados por investidores agrícolas estrangeiros desfrutaram de bons empregos na agricultura (Tabela 8).

A quantidade e a qualidade destes benefícios não salariais, segundo revelam entrevistas com grandes agricultores e pesquisas quantitativas, é variável e discricionária. Os benefícios podem ser e são retirados. Quase todas as mulheres incluídas no IMTR viram negado o acesso aos benefícios não salariais mais básicos. Menos de 4% de todas as trabalhadoras assalariadas tiveram férias pagas pelos empregadores e menos de 10% tiveram licença médica paga ou direito a assistência médica. Apenas cerca de 3% tinham licença de maternidade paga.

## **Algumas características dos trabalhadores mais pobres e das suas perspectivas em termos de mercado de trabalho**

Não é de surpreender que a maioria dos piores trabalhos (*Mau 2*) sejam executados por trabalhadores que vivem nos agregados familiares mais pobres. Um terço dos agregados familiares cobertos pelo inquérito carecem até dos bens materiais mais básicos (um candeeiro a petróleo, um relógio, um rádio leitor de cassetes, uma cama, sapatos e acesso a algum tipo de casa de banho) usado para calcular o índice de bens domésticos. A Tabela 9 compara a experiência destes agregados familiares extremamente pobres e desfavorecidos com agregados familiares rurais “menos pobres”, que obtêm uma pontuação muito mais elevada no índice de posse de bens materiais. Os membros dos agregados familiares mais ricos têm uma percentagem muito maior de *bons* trabalhos e uma percentagem muito baixa de trabalhos da categoria *Mau 2* (apenas 10%). Da mesma forma, a maioria dos trabalhos *maus* era executada por trabalhadores que viviam em casas onde ninguém tinha concluído a escola primária. Em contrapartida, os entrevistados que tinham a maioria dos bons empregos (mais de 80%) eram pessoas que tinham frequentado a escola.<sup>21</sup>

A Tabela 9 sugere uma associação entre o estatuto socioeconómico do agregado familiar e a capacidade dos membros da família de evitarem o emprego nos piores tipos de trabalhos rurais. As pessoas “em melhor situação económica” nas zonas rurais têm vantagens muito significativas relativamente às pessoas muito pobres, na procura e negociação do melhor emprego disponível, devido à sua educação, à sua mobilidade, relações familiares e experiência de trabalho anterior.<sup>22</sup> Na outra extremidade do espectro, a forte relação entre as pontuações do índice de posses da casa e a participação no pior tipo de trabalho agrícola eventual e instável é ilustrada no Gráfico 1.

21 O trabalho nos melhores empregos de construção, transporte e outros trabalhos não agrícolas, que correspondem à rubrica *Bom 1* estava em grande medida reservado a homens com habilitações escolares relativamente boas, vivendo em agregados familiares com uma classificação elevada no índice de bens materiais.

22 Os dados do IMTR mostram que o canal mais importante para conseguir emprego era, de longe, os «parentes e amigos».

**Tabela 9:** Percentagem dos diversos tipos de agregado familiar e trabalhador com “bons” e “maus” trabalhos

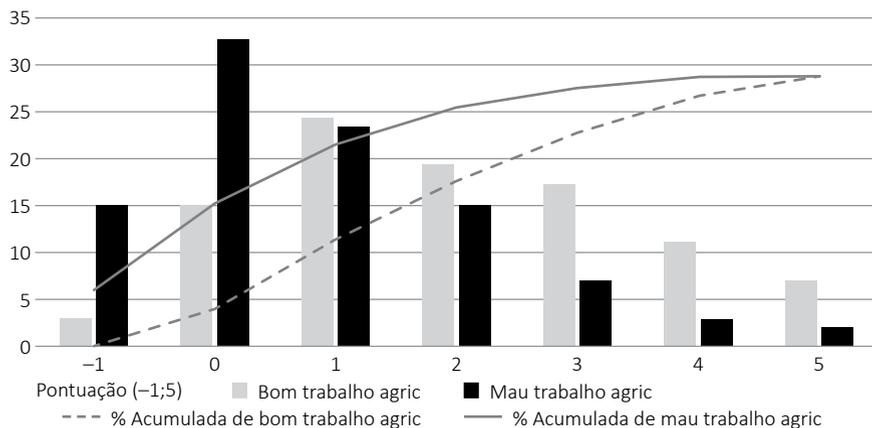
Tipos de trabalhos	<b>Bom 1</b> Pago ao mês e rendimento regular (770)	<b>Bom 2</b> Pago ao mês, rendimento regular na agricultura (472)	<b>Mau 1</b> Fez trabalho ocasional, <i>ganho-ganho</i> , menos de 15 dias por mês (708)	<b>Mau 2</b> O mesmo que Mau 1 e não teve contratos sazonais nem trabalho não agrícola (591)	<b>Mau 3</b> Empregado doméstico + abaixo do salário mínimo agrícola (145)	Total da amostra (2628)
Grupo do índice de posses (mais pobre) % no tipo de trabalho	15	18	48	53	21	33
Grupo do índice de posses (mais rico) % no tipo de trabalho	47	40	14	10	41	27
Ninguém da família concluiu a primárias % no tipo de trabalho	37	42	56	56	39	48
Entrevistado nunca foi à escola % no tipo de trabalho	15	20	36	39	15	27
Sexo feminino % no tipo de trabalho	35	25	60	68	62	47
Entrevistada divorciada/separada/viúva % no tipo de trabalho	17	15	20	22	13	18

Fonte: IMTR, 2002/03

A direcção da causalidade, porém, não é óbvia. Como mostra a Tabela 9, nem todos os bons empregos são monopolizados por uma “aristocracia laboral” composta pelos membros dos agregados familiares mais ricos e com mais instrução. A Tabela 9 também mostra que, embora os piores empregos tenham muito mais probabilidade de caberem a mulheres, uma percentagem significativa dos melhores postos de trabalho nas explorações agrícolas são preenchidos por trabalhadoras; e mesmo algumas das mulheres com a posição negocial mais fraca no mercado de trabalho, divorciadas/separadas e viúvas, conseguiram encontrar um trabalho decente. Assim, as barreiras aos *bons* empregos não são insuperáveis para as famílias mais pobres e, quando se consegue um trabalho desses, o impacto na melhoria dos seus padrões de vida pode ser muito grande, mesmo a curto prazo.<sup>23</sup>

Além disso, o ambiente político pode influenciar as perspectivas para os participantes mais pobres no mercado de trabalho. As intervenções estatais para aumentar a procura e regular os mercados de trabalho rurais podem ter uma influência positiva nas perspectivas de futuro para os pobres. Na Índia, por exemplo, o rápido crescimento do emprego, financiado pelo sector público, teve o efeito directo de oferecer oportunidades de emprego decente fora da agricultura (em escolas rurais, em clínicas e na construção), embora esses novos empregos tenham sido monopolizados por trabalhadores com um nível de instrução relativamente alto de meios prósperos. Indirectamente, entretanto, os novos participantes no mercado de trabalho do sexo feminino, muito mais pobres, também beneficiaram ao ocupar os empregos agrícolas do sector privado, menos bem remunerados, que eram, antes, desempenhados por membros de famílias rurais mais ricas (Sen & Ghosh, 1993).<sup>24</sup>

**Gráfico 1:** Distribuição de frequência e função cumulativa



23 As histórias de vida de mulheres trabalhadoras assalariadas bem-sucedidas confirmam a mudança das perspectivas de futuro para as crianças e do bem-estar dos agregados familiares que se podem alcançar quando a mãe obtém um emprego decente (Sender *et al.*, 2006).

24 No Brasil, novas oportunidades de produção para exportação e a combinação historicamente dependente de acções bem-sucedidas da parte de sindicatos e agências governamentais criaram condições para uma melhoria significativa das condições de trabalho e capacidade negocial de milhares de trabalhadores sazonais. Ver Damiani (2003).

## Conclusão

Os mercados de trabalho rural mantêm-se na periferia das discussões sobre políticas para o crescimento e a redução da pobreza na África Subsaariana. No entanto, os dados do maior inquérito sobre o mercado de trabalho rural realizado em Moçambique vêm confirmar outras pesquisas, mostrando que estes mercados de trabalho se têm vindo a tornar cada vez mais importantes nas vidas e perspectivas de um grande número de africanos pobres das zonas rurais. O trabalho assalariado não está apenas ligado a grandes plantações, agro-empresas ou grandes latifundiários, mas está também generalizado entre os pequenos e médios produtores agrícolas, embora estes tendam a oferecer salários muito mais baixos e piores condições de trabalho que os maiores empregadores. Além disso, os mercados de trabalho rurais desempenham um papel importante na vida de muitas pessoas que diferem em termos de origem familiar, sexo, idade, educação, graus de pobreza, etc. O presente artigo mostrou como e por que razão metodologias de pesquisa complementares e inovadoras podem esclarecer a importância das relações de trabalho assalariado nas zonas rurais de Moçambique. A combinação de métodos quantitativos de pesquisa com técnicas qualitativas veio também facilitar a tarefa de dar sentido aos complexos esquemas do trabalho assalariado em zonas rurais pobres e de investigar questões relacionadas com a desigualdade da capacidade negocial de empregadores e trabalhadores.<sup>25</sup>

O artigo oferece várias lições metodológicas. Os tipos de questionário tipicamente aplicados em pesquisas grandes e estatisticamente “representativas” têm poucas probabilidades de revelar os complexos e múltiplos padrões de pagamento, práticas de emprego e relações de trabalho que transparecem das constatações da pesquisa do IMTR. Muitas vezes, esses padrões, práticas e relações são específicas a determinado indivíduo ou a determinados tipos de empregador. Assim sendo, são necessárias outras técnicas de investigação, em primeiro lugar, para dar sentido às diferenças ou às aparentes incoerências observadas em conjuntos de dados quantitativos. Em segundo lugar, os próprios questionários dos inquéritos precisam de ser concebidos e os enumeradores devem ser formados para captar as nuances de diferenças em métodos de pagamento e nos níveis de remuneração. Estes inquéritos devem ser capazes de recolher uma grande quantidade de informação pormenorizada sobre remuneração à tarefa ou à peça e a sua variação. Além disso, os questionários precisam de ser reestruturados para não cair na visão artificial da sociedade rural imposta por questões formuladas exclusivamente em termos de “actividade principal” na última semana ou no último mês. Em terceiro lugar, a amostragem representativa deve ser complementada por amostragem intencional, para acrescentar informações sobre

---

25 Cramer, Oya & Sender (2008) discutem as complexas relações de poder que modelam as experiências do mercado de trabalho nas zonas rurais de Moçambique.

aquilo que, especialmente nos contextos dinâmicos da África rural, é provável que sejam tendências distribuídas de forma não aleatória, por exemplo, na procura de mão-de-obra. Em quarto lugar, os inquéritos (e as técnicas complementares) devem ser concebidos também para identificar a escala e as características do emprego rural não agrícola nas pequenas vilas rurais, incluindo o emprego de trabalhadores domésticos.

A investigação do mercado de trabalho em Moçambique rural tem também outras implicações. As ideias de “justiça” não são valores universalmente partilhados de uma economia moral, mas fazem antes parte do arsenal de empregadores que estão muitas vezes envolvidos em conflitos sociais e políticos a nível local e a outros níveis. Entretanto, as “normas” de pagamento e as condições de trabalho podem ter-se desenvolvido ao longo do tempo e são influenciadas pela legislação relativa ao salário mínimo. Na prática, porém, os empregadores têm uma grande margem de discricionariedade na implementação destas normas. O poder de negociação relativamente fraco dos trabalhadores assalariados, especialmente os trabalhadores agrícolas e os empregados domésticos, faz com que grande parte deles viva de salários miseráveis e irregulares, sem protecção nem regalias não salariais. Este trabalho mostrou, contudo, que alguns tipos de empregadores podem oferecer melhores condições de trabalho que outros, apesar de usufruírem de um poder de negociação semelhante. Alguns empregadores que oferecem empregos decentes – normalmente empregadores de maiores dimensões – são também mais visíveis e estão mais expostos ao controlo das suas práticas de emprego, apesar da aplicação geralmente fraca das leis laborais por sindicatos e inspectores de trabalho.

Estas características dos mercados de trabalho rurais têm implicações ao nível das formulações de políticas. Podem ser concebidos incentivos (fiscais, de crédito, infra-estruturais, etc.) para gerar procura de mão-de-obra entre os tipos de empregadores com mais probabilidade de oferecer condições de trabalho dignas, em vez de os distribuir às pequenas “machambas familiares” ou à elite partidária/burocrática.<sup>26</sup> Não apenas os jornalistas, os activistas dos direitos humanos e as ONG, mas também os doadores estrangeiros devem pressionar os governos e os sindicatos para implementarem a legislação existente de forma mais eficaz e devem apoiar muito mais a sua capacidade – analítica e administrativamente, e na afectação de recursos. Os dados sugerem que até mesmo a mal implementada legislação de salário mínimo tem alguma influência no nível em que os empregadores exercem poder arbitrário. Por último, há fortes argumentos a favor de gastos consideráveis em informação e educação públicas – por exemplo, através da rádio – sobre os direitos das mulheres rurais, ao abrigo da legislação sobre salários e condições de trabalho.

---

26 Por exemplo, a concessão de subsídios à melhoria das instalações do aeroporto e um armazém frigorífico em Chimoio, capital de Manica, poderia facilitar investimentos substanciais na produção de flores cortadas, que emprega centenas de trabalhadores que gozam das melhores condições de trabalho da região (para trabalhadores agrícolas). Sobre as políticas para estimular a procura de trabalho de forma mais genérica, ver Godfrey (2003).

## Referências

- Adato, M., F. Lund & P. Mhlongo (2004, May 15-16). Methodological Innovations in Research on Rural Poverty: A Mixed Method Longitudinal Study in KwaZulu-Natal, South Africa. Q-Squared in Practice: A Conference on Experiences of Combining Qualitative and Quantitative Methods in Poverty Appraisal (Centre for International Studies, University of Toronto).
- Bardhan, P. & A. Rudra (1986). Labour Mobility and the Boundaries of the Village Moral Economy, in *Journal of Peasant Studies*, Vol. 13, No. 3, April, pp. 90-115.
- Barrett, C. B., M. Bezuneh, D. C. Clay & T. Reardon (2001). *Heterogeneous Constraints, Incentives and Income Diversification Strategies in Rural Africa*. Department of Applied Economics and Management Working Paper, WP 2001-25 (Ithaca, Cornell University).
- Boughton, D., D. Tschirley, B. Zulu, A. Osorio Ofico & H. Marrule. (2003). Cotton Sector Policies and Performance in Sub-Saharan Africa: Lessons behind the-Numbers in Mozambique and Zambia. Michigan State University, Department of Agricultural Economics, East Lansing, MI. Processed.
- Castel-Branco C.N. (1983). Trabalho Assalariado e Pequena Produção Mercantil na Estratégia de Socialização do Campo. Dissertação, Centro de Estudos Africanos, UEM: Maputo.
- Commission for Africa (2005). Our Common Interest: *Report of the Commission for Africa*, Commission for Africa: London.
- Cramer, C. (2006). *Civil War is Not a Stupid Thing: Accounting for Violence in Developing Countries*, London: Hurst.
- Cramer, C., C. Oya & J. Sender (2008). Lifting the Blinkers: A New View of Power and Poverty in Mozambican Rural Labour Markets, *Journal of Modern African Studies*, Vol. 46, No. 3.
- Damiani, O. (2003). Effects on Employment, Wages, and Labor Standards of Non-Traditional Export Crops in Northeast Brazil, *Latin American Research Review*, Vol. 38, (1): 83-112.
- Datt, Gaurav, (1996). *Bargaining Power, Wages and Employment: An Analysis of Agricultural Labour Markets in India*, Sage, New Delhi, 1996.
- Elbers, C., P. Lanjouw, J. Mistaien, B. Ozler & K. Simler (2003). 'Are Neighbours Equal? Estimating Local Inequality in Three Developing Countries', World Institute for Development Economics Research, Discussion Paper 2003/52 (Helsinki: United Nations University/WIDER).
- FAO-ILO-IUF, (2005). *Agricultural Workers and their Contribution to Sustainable Agriculture and Rural Development*, Rome: FAO-ILO-IUF.
- Gabre-Madhin E. Z. & S. Haggblade (2004). Successes in African Agriculture 'Successes in African Agriculture: Results of an Expert Survey, *World Development*, Vol. 32 (5): 745-766.
- Ghose, A. K. (2004, November 27). The Employment Challenge in India, *Economic and Political Weekly*, 5107-5116.
- Godfrey, M. (2003). Youth Employment Policy in Developing and Transition Countries – Prevention as well as Cure, Social Protection Discussion Paper No.0320, Washington: World Bank.
- Hatlebakk, M. (2004). Attached Labor in Nepal: A Field-Study of Landlord-Labor Relations that are Misrepresented in the Nepal-LSMS data, Paper presented at the 75-years of

- Development Research conference at Cornell University, May 2004, Processed <http://www.arts.cornell.edu/econ/75devconf/papers/hattlebak.doc>
- Humphrey, J., N. McCulloch & M. Ota (2004). The Impact of European Market Changes on Employment in the Kenyan Horticulture Sector. *Journal of International Development*, Vol. 16: 63-80.
- ILO (2003). Decent Work in Agriculture, *ILO-Bureau for Workers' Activities, Background*
- Lund, F. (2004, 22 July) Livelihoods (Un)employment and Social Safety Nets: Reflections from Recent Studies in KwaZulu-Natal, <http://www.sarpn.org.za/documents/d0000925/index.php> (Pretoria, Southern African Regional Poverty Network).
- Massingarella C., V. Nhate & C. Oya (2005). *Mercados rurais de emprego em Moçambique: Um estudo sobre o trabalho assalariado temporário e informal nas zonas rurais de Manica, Nampula e Zambézia*, Discussion Paper n. 31P, Direcção Nacional de Estudos e Análise de Políticas, Ministério de Planificação e Desenvolvimento, República de Moçambique.
- Mwamadzimo, M. (2003). *Assessing the Decent Work Deficit in African Agriculture: Priority Issues*, International Labour Organisation, Sub-Regional Office for Southern Africa, Discussion Paper 21. Geneva: ILO.
- New Partnership for Africa's Development (NEPAD) (2003). *Comprehensive Africa Agriculture Development Programme*, Midrand, South Africa: NEPAD.
- Newman C. & L. Jarvis (2000). Worker and Firm Determinants of Piece Rate Variation in Agricultural Labor Market. *Economic Development and Cultural Change*
- O'Laughlin B. (2002). Proletarianisation, agency and changing rural livelihoods: forced labour and resistance in colonial Mozambique. *Journal of Southern African Studies*, Sep 2002, Vol.28, No. 3, pp.511-530.
- Ortiz, S. (1999). *Harvesting Coffee, Bargaining Wages, Rural Labour Markets in Colombia, 1975-1990*, Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Paper International Workers' Symposium on Decent Work in Agriculture*. Geneva: ILO. Instituto Nacional de Estatística (INE), (2003). Inquérito aos Agregados Familiares sobre o Orçamento Familiar: Quadros Definitivos. Maputo: INE.
- Peters, P. E. (2004). *Rural income and poverty in a time of radical change in Malawi*. Paper presented at the BASIS CRSP Policy Conference "Combating Persistent Poverty in Africa. (2005). Agrarian Capital, Wage-Workers and Space. Washington, D.C.: Mimeo, Department of Geography, University of Sussex. November 15-16, 2004 Rogaly Ben
- Rubin, D. K. & J. M. Perloff (1993). Who Works for Piece Rates and Why. *American Journal of Agricultural Economics*, Vol. 75 (4): 1036-1043.
- Sender J., C. Cramer & C. Oya, (2005). Unequal Prospects: Disparities in the Quantity and Quality of Labour Supply in sub-Saharan Africa. *Social Protection Discussion Paper* n. 0525, World Bank.
- Sender, J., (2003). Rural Poverty and Gender: Analytical Frameworks and Policy Proposals, in H-J Chang ed, *Rethinking Development Economics*, 401-420, London: Anthem.
- Sender, J., C. Oya & C. Cramer (2006). Women Working for Wages: Putting Flesh on the Bones of a Rural Labour Market Survey in Mozambique. *Journal of Southern African Studies*, 32 (2).
- Simler K., S. Mukherjee, G. Dava & G. Datt (2004). *Rebuilding after War: Micro-level Determinants of Poverty Reduction in Mozambique*, Research Report 132. Washington DC: IFPRI

- Tschirley, D. & R. Benfica (2000). *Smallholder Agriculture, Wage Labour, and Rural Poverty Alleviation in Mozambique: What Does the Evidence Tell Us?* Ministry of Agriculture and Rural Development, Directorate of Economics Research Paper Series, 41. Maputo: Republic of Mozambique.
- Wells M., (1996). *Strawberry Fields: Politics, Class, and Work in California Agriculture*, Ithaca, NY: Cornell University Press.