

Organização e condições sociais de trabalho na agro-indústria do Chá na Zambézia¹

Carlos Muianga

Introdução

A organização e as condições sociais de trabalho são alguns dos problemas centrais na agricultura em Moçambique, reflectindo, em grande medida, o padrão extractivo dominante na produção agro-industrial. Este padrão extractivo na agricultura é caracterizado pela predominância de uma economia de plantações com foco na produção primária para exportação e cuja a base de rentabilidade está assente no uso de mão-de-obra barata a qual é, ao mesmo tempo, responsável por parte substancial dos custos para a sua reprodução.

A agro-indústria do chá é um dos subsectores cuja produção continua altamente dependente da força de trabalho. Em Moçambique, a agro-indústria do chá foi uma das principais fontes de emprego na zona da alta Zambézia até princípios dos anos 1980, empregando, nos períodos de pico, pouco mais de 30.000 trabalhadores, a maioria dos quais sazonais. Após o seu estabelecimento nos anos 1940, o sector do chá foi sofrendo várias transformações, sobretudo depois da independência e no período depois do fim da guerra até aos dias de hoje. Entretanto, é no domínio da organização e das relações de trabalho nas plantações que mais transformações ocorreram ao longo destes períodos. Estas transformações tiveram implicações na maneira como a força de trabalho na agro-indústria do chá se desenvolveu e seu impacto nas condições mais gerais de vida dos trabalhadores e de seus familiares. A crise actual que vem afectando o sector tem um papel importante no entendimento destas dinâmicas de desenvolvimento da força de trabalho.

Este artigo discute a problemática da organização e condições sociais de trabalho na agro-indústria do chá na Zambézia, em particular no distrito do Guruè. O artigo mostra que as transformações que ocorreram no domínio da organização e das relações

1 Este artigo resulta de pesquisa realizada pelo IESE sobre a organização do emprego e trabalho nas agro-indústrias, no âmbito de um projecto sobre dinâmicas e padrões de emprego em Moçambique. O trabalho foi desenvolvido entre 2014 e 2016, em colaboração com o Sindicato Nacional dos Trabalhadores Agrícolas (SINTAF) e com o apoio do FOS. O trabalho teve como objectivo fundamental apoiar o SINTAF no que respeita a problemática do trabalho agrícola num contexto de transformação agrária e desenvolvimento da agricultura capitalista em Moçambique. O foco principal do trabalho foram as agro-indústrias do chá na Zambézia e nas plantações florestais na Niassa.

de trabalho na agro-indústria do chá na Zambézia ao longo destes períodos não resolveram os problemas da mão-de-obra na indústria do chá. Muito pelo contrário: exceptuando o período imediatamente após a independência, assistiu-se a uma acentuada degradação das relações de trabalho e das condições sociais de trabalho. A casualização, precaridade, insegurança e as condições sociais de trabalho tornaram-se alguns dos principais problemas de organização do trabalho nas empresas chazeiras, com implicações profundas nos modos de vida dos trabalhadores e suas famílias. Infelizmente, dada a dificuldade em aceder a informação quantitativa detalhada sobre a força de trabalho, as jornas e os rendimentos auferidos pelos trabalhadores da agro-indústria do chá no Guruè, o artigo concentra-se, sobretudo, e na medida do possível, na explicação das dinâmicas mais gerais de organização do trabalho e das questões e problemas que emergem dessas dinâmicas de organização.

O artigo encontra-se organizado em quatro secções. A segunda secção faz um breve panorama histórico do desenvolvimento da agro-indústria do chá na Zambézia, apresentando também a situação actual, olhando especificamente para a crise que tem caracterizado este sector nos últimos anos e reflectindo sobre as implicações que esta crise tem para a força de trabalho. A terceira secção discute, efectivamente, a organização do trabalho na agro-indústria do chá, olhando essencialmente para o recrutamento da força de trabalho, para as condições de remuneração e de trabalho, e especialmente para a problemática da casualização. Por último, a quarta secção apresenta as conclusões do artigo.

A agro-indústria do chá: o passado e a situação actual

A produção do chá em Moçambique teve o seu início em 1914 na província da Zambézia, mais concretamente no distrito de Milange, tendo se expandido nas duas décadas seguintes para outros distritos da alta Zambézia, nomeadamente: Guruè, Lugela e Ile. Entretanto, foi no distrito de Guruè onde a produção do chá mais se notabilizou e assim continua actualmente, apesar das dificuldades que o sector tem enfrentado nos últimos anos.

Desde a década de 1940 que a agro-indústria do chá no Guruè domina a economia da Alta Zambézia, dados os volumes de investimento, a escala e valor da produção, assim como o emprego de força de trabalho (CEA, 1982). Para além de principal empregador de força de trabalho, o chá era uma das cinco principais culturas de exportação (cerca de 4%), depois do caju (23%), algodão (21%), açúcar (11%) e copra (6%), e uma das principais fontes de divisas para o País (Wuyts, 1978). Em 1980, a produção do chá ocupava uma área de quase 16.000 hectares, produzindo cerca de 20.000 toneladas de chá processado. Nos meses de pico a agro-indústria do chá empregava pouco mais de 30.000 trabalhadores (a maioria dos quais nas plantações)

provenientes dos vários distritos da Alta Zambézia. Actualmente, os níveis de investimento foram drasticamente reduzidos, a qualidade do chá produzido também baixou e o número de postos de trabalho está aquém do que se registou no passado colonial e logo após a independência.

Com a independência de Moçambique em 1975, e o posterior abandono dos colonos, o Estado moçambicano interveio nas empresas abandonadas e, em 1978, criou a Empresa Moçambicana de Chá (EMOCHA). A EMOCHA era uma empresa estatal que reunia 20 pequenas e médias plantações numa área total de cerca de 14.000 hectares distribuídos em quatro filiais, nomeadamente Guruè, Socone, Tacuane e Milange. Logo após a independência, a produção do chá no Guruè estava organizada em 12 unidades de produção (UP), que surgiram das antigas empresas coloniais. Cada UP possuía a sua plantação e fábrica de processamento, incluindo diversas infra-estruturas e serviços. A média das áreas de plantação era de cerca de 750 hectares, variando, no entanto, entre 200 e 1.320 hectares (CEA, 1982).

Actualmente, apenas quatro empresas chazeiras estão em funcionamento na Zambézia, três no Guruè (Chazeiras de Moçambique, Sociedade de Desenvolvimento da Zambézia - SDZ e Chá Magoma) e uma no distrito de Ile (Chá Socone). As quatro empresas operam algumas das 12 UP da antiga empresa estatal EMOCHA, numa área de cerca de 10.000 hectares e cultivam actualmente pouco mais de metade desta área. Algumas das áreas tornaram-se altas florestas, outras foram queimadas e outras foram destruídas para dar lugar à produção de outras culturas (macadâmia, tomate, cebola, milho e batata). As UP 4 e 12, localizadas no Guruè, foram transformadas em fábrica de bebidas não alcólicas, nomeadamente, água mineral e refrigerantes, pelo grupo Gulamo, o mesmo grupo proprietário da empresa Chazeiras de Moçambique, que actualmente é uma das maiores empresas a operar no Guruè. Segundo a associação dos produtores de chá de Moçambique, em 2012, a produção total de chá em Moçambique era de cerca de 10 por cento do que era produzido nos momentos de pico, no período de pleno funcionamento das empresas chazeiras. Informação alternativa indica que, neste mesmo período, a produção do chá diminuiu para cerca de 2.500 toneladas (cerca de 13% da média no período antes da independência) com uma área de cerca de 5.700 ha (quase metade da área no passado). Neste período, a indústria empregava cerca de 3.000 trabalhadores nos períodos do pico, sendo que apenas 250 eram trabalhadores permanentes. Dados do Governo do distrito de Guruè mostram que, depois das privatização da EMOCHA, as quatro empresas chazeiras a operarem actualmente, investiram desde 1998 cerca de 12 milhões de dólares e empregam cerca de 4.640 trabalhadores, dos quais 293 são efectivos, 192 eventuais e 4.145 sazonais.

O distrito de Guruè é uma das principais regiões de grande produção agrícola e alimentar na província da Zambézia. Nos últimos anos recebeu investimento

estrangeiro de grande vulto para a agricultura. Actualmente estão a operar algumas das grandes empresas agrícolas, ocupando milhares de hectares de terra e empregando uma mão-de-obra considerável nos períodos de pico da campanha agrícola. Estas empresas têm-se dedicado ao desenvolvimento de culturas de rendimento como a soja, o feijão, o milho e o gergelim. Actualmente, Guruè é um dos grandes centros de produção da soja, quer em regime de pequenas e médias parcelas, assim como em grandes empresas agrícolas. O posto administrativo de Lioma, que dista cerca de 50 km da sede do distrito de Guruè, é a maior zona de produção agrícola. Em Lioma estão concentradas algumas das principais empresas agrícolas localizadas na Zambézia, com destaque para o antigo Complexo Agro-Industrial de Lioma, cujas áreas foram atribuídas a uma grande empresa agrícola, Hoyo Hoyo, para a produção de soja e milho em grande escala, tanto para fornecimento do mercado interno, como para exportação. Para além desta empresa, existem outras grandes empresas como a Rei do Agro, AC-Lioma, ALIF Química, Agro Moz, Murimo Macadamia, ATFC Mozambique Leaf Tobbaco (MLT), incluindo outras pequenas e médias empresas de fomento agro-pecuário. A soja, o milho e o feijão tornaram-se nas principais culturas de rendimento na província e a sua cadeia de produção envolve todo de tipo de agricultor, desde o pequeno agricultor familiar até as grandes corporações. Algumas destas grandes empresas agrícolas fazem o fomento destas culturas de rendimento em pequenas parcelas de agricultores familiares e agricultores médios, prestando a assistência técnica e fornecendo todos os insumos agrícolas. O conjunto das principais empresas agrícolas a operarem no Guruè, incluindo as empresas chazeiras, têm uma área potencial de cerca de 28.442 hectares e exploram cerca de metade desta área. Ao todo, empregam cerca de 6.800 trabalhadores dos quais cerca de 5.000 numa base sazonal, 930 efectivos e 728 eventuais, e têm uma carteira de investimento de cerca de 159,3 milhões de dólares (GdM, 2015).

A crise da agro-indústria do chá na Zambézia

A agro-indústria do chá na Zambézia foi, em tempos, uma das principais fontes de rendimento da economia rural da alta Zambézia. Embora a produção do chá esteja ainda a ser levada a cabo pelas quatro principais empresas que operam actualmente no Guruè, a indústria do chá na Zambézia está a enfrentar momentos de crise. Esta crise pode ser situada em duas perspectivas periódicas. A primeira está relacionada com a crise mais geral da economia rural colonial que se deu logo depois da independência de Moçambique. A segunda está ligada ao contexto actual do sector que vai do período da guerra civil aos nossos dias (questão que será discutida mais adiante).

Em Moçambique, os primeiros anos do pós-independência foram caracterizados por uma desintegração rápida da burguesia colonial, detentora de capital e dos meios de produção, sendo também ela que controlava os circuitos de comercialização e

transporte de bens e pessoas nas zonas rurais. Esta desintegração foi precipitada pelo abandono e emigração dos colonos, combinada com a fuga de capitais, sabotagem e destruição de equipamentos. Entretanto, a agro-indústria do chá na Zambézia, em particular no distrito de Guruè, não esteve alheia a esta crise generalizada da economia rural colonial. À semelhança de outras regiões e de outras indústrias no país, no caso do chá, a rápida desintegração da burguesia colonial manifestou-se no abandono pelos colonos proprietários das plantações e fábricas de processamento, acompanhado da destruição de equipamento e da rede de comercialização, que eram exclusivamente controladas pela burguesia colonial e pequena-burguesia. Neste contexto, o valor bruto da produção de chá (que era 100% produzido na Zambézia e correspondia a 3% da produção agrícola nacional bruta em 1970) reduziu-se de cerca de 183 milhões de escudos em 1973 para 125 milhões de escudos em 1975 (uma redução de cerca de 32%) (Wuyts, 1978).

Como em quase todos os sectores da economia, a indústria do chá foi intervencionada pelo novo Estado independente. A intervenção do Estado nas empresas chazeiras abandonadas, que culminou com a criação da EMOCHA, não resolveu de imediato a crise que assolou este sector. Portanto, como se pode perceber, a crise no sector do chá era parte orgânica de uma crise mais generalizada da economia rural colonial. Esta crise manifestava-se nas dificuldades no aprovisionamento de factores de produção, e materiais de embalagem, rede de estradas e transportes de carga e de pessoas, comercialização agrícola e abastecimento das zonas rurais em produtos de consumo, etc. As empresas herdadas pela EMOCHA encontravam-se numa situação de falência, com equipamentos fabris e meios de transporte obsoletos e uma rede de infra-estruturas sociais em elevado estado de degradação. Entretanto, apesar destas limitações mais gerais da crise da economia rural, depois de alguns anos, com a intervenção do Estado através da criação da EMOCHA, houve uma recuperação significativa da produção do chá. A agro-indústria do chá na Zambézia produziu cerca de 15.000 toneladas de chá processado em 1980, prevendo um aumento da produção para cerca de 24.000 toneladas até 1990 (CEA, 1982).

Embora tenha havido uma significativa recuperação da produção do chá, logo após a independência com a criação da EMOCHA pelo Estado moçambicano, o conflito armado, que durou cerca de 16 anos, afectou drasticamente a produção desta cultura. Parte considerável das plantações de chá e respectivas infra-estruturas foram destruídas. A EMOCHA perdeu parte significativa da sua capacidade produtiva, e muitos trabalhadores abandonaram Guruè para zonas relativamente mais seguras em busca de protecção. Esta situação provocou uma quebra acentuada da produção do chá, para além de problemas na oferta de força de trabalho para as empresas chazeiras. Grande parte das principais 12 UP no Guruè ficaram paralizadas, sendo que algumas destas áreas ficaram completamente queimadas e inutilizadas. Como foi referido

anteriormente, a agro-indústria do chá na Zambézia já foi o centro da economia rural do distrito de Guruè, desde o período colonial. Contudo, a sua capacidade de gerar postos de trabalhos significativos, e de ser uma das principais fontes de rendimento das famílias rurais no Guruè, ficou drasticamente afectada. Com a crise do sector do chá veio também a crise do emprego e do trabalho assalariado, principal fonte de rendimentos das famílias rurais no Guruè.

Na segunda metade da década de 1980, a economia de Moçambique, tal como a de outros países africanos, foi abrangida por um conjunto de medidas e reformas estruturais que culminaram na privatização de várias empresas estatais. No sector do chá, as reformas económicas introduzidas após 1987 culminaram na privatização da EMOCHA. As 12 UP da EMOCHA foram divididas em várias pequenas empresas, com capital estrangeiro. Com as privatizações, foram desenvolvidas novas áreas de cultivo mas este desenvolvimento não foi acompanhado de um processo de reestruturação mais dinâmico do sector. A produção foi deixada a cargo das pequenas empresas privadas, que adquiriram as antigas UP da EMOCHA (incluindo infra-estruturas: casas, fábricas, acampamentos, terra, etc.), a relativamente baixo custo. No período do auge das privatizações, na segunda metade da década de 1990, foram adjudicados apenas 22.388 hectares de plantações de chá, correspondentes a cerca de 57% do potencial existente aquando da paralização da EMOCHA. Entre 1996-97 foram constituídas cinco empresas, nomeadamente, Chazeiras de Moçambique Lda., SDZ – Sociedade de Desenvolvimento da Zambézia, SARL, Chá de Magoma, Chá Matate e Chá Namae actualmente Miranda Agrícola e Chá Socone SARL no Distrito do Ile.

Todas as áreas de produção de chá, incluindo as respectivas infra-estruturas, foram privatizadas a baixo custo e grande parte destas áreas estão actualmente “abandonadas”. As empresas que operam actualmente, nomeadamente, Chazeiras de Moçambique, SDZ, Chá de Magoma, e Chá Socone, não têm capacidade financeira e tecnológica para expandir a produção e dar conta das extensas áreas de plantações existentes, nem para recuperar as áreas degradadas (áreas que se transformaram em florestas, áreas que sofreram queimadas, etc.), nem para substituir as plantas antigas com mais de 50 anos de vida. Portanto, as reformas económicas que culminaram com a privatização da EMOCHA e a concessão das diversas UP a empresas privadas de capital estrangeiro não resolveram a crise acentuada do sector. Apesar da introdução de novas variedades de chá, os níveis de produção, produtividade e qualidade continuam aquém dos níveis do período colonial e do período pós-independência, havendo um fraco progresso em termos da exploração das áreas disponíveis. Com a crise e as privatizações, houve redução da força de trabalho incluindo dos benefícios em espécie que estes tinham no período da EMOCHA. O trabalho tornou-se cada vez mais precário e as condições laborais foram se deteriorando. Alguns trabalhadores entrevistados

que, por coincidência, trabalharam na antiga EMOCHA, afirmam claramente que as empresas e os trabalhadores tinham melhores condições de trabalho e uma certa segurança, incluindo alimentação e habitação para os trabalhadores provenientes de outros distritos durante esse período. Portanto, os níveis de exploração da força de trabalho aumentaram, os salários são baixos e não conseguem cobrir, na maioria dos casos, os custos de subsistência e de reprodução da força de trabalho. Isto é, o custo de reprodução da força de trabalho fica ao cargo das famílias camponesas, por meio da sua produção familiar.

Segundo a APCZ, criada em 2011, o sector de chá está a operar com custos altos para produzir variedades de chá de qualidade inferior que vendem a preços mais baixos, pelo que é necessário algumas mudanças estruturantes no sector, em particular no que respeita as condições de contratação e remuneração da força de trabalho. Tal situação de alto custo e baixo retorno ameaça, segundo a associação, a própria sobrevivência da indústria do chá em Moçambique, que logo após a independência possuía um potencial de produção de cerca de 39.000 hectares de plantações de chá.

Na campanha de 2014-15 houve um agravamento da crise na indústria chazeira, condicionada pelas cheias, que destruíram parte significativa das infra-estruturas para escoamento da produção. As chuvas, o corte de corrente elétrica, que duraram quase dois meses na província da Zambézia (Janeiro e Fevereiro de 2015), a destruição das vias de acesso usadas para escoamento do chá processado nas fábricas, exarcebou ainda mais a crise do sector. Esta situação teve um impacto significativo para a força de trabalho, que tinha o trabalho nas plantações como a principal fonte de rendimento, quer para subsistência, como também para o investimento na diversificação das fontes de rendimento (por exemplo, investimento na actividade agrícola para consumo e comercialização). O atraso no pagamento dos salários foi um dos principais problemas que afectaram os trabalhadores da indústria. Entretanto, a crise actual da indústria chazeira está mais relacionada com questões de natureza técnica e financeira (por exemplo, a qualidade do chá produzido, aliada ao envelhecimento e fraca produtividade das plantas existentes) e dificuldades de acesso ao mercado para a venda da produção. O chá produzido actualmente é vendido em leilão nas praças de Mombassa e só depois é exportado para os principais mercados da Europa e dos EUA, quando antigamente era directamente exportado para estes mercados.

Face à crise na indústria chazeira, a APCZ argumenta que, para que a indústria do chá sobreviva e por forma a garantir os mais de 6.000 postos de trabalho das plantações, é preciso que se adoptem certas medidas por parte do governo. Sendo assim, a APCZ solicitou ao Governo, em Fevereiro de 2015, a adopção de medidas que incluíam até a redução e/ou congelamento nos aumentos dos salários dos trabalhadores. Os Funcionários do Estado afectos à Direcção Provincial da Agricultura e Segurança Alimentar da Zambézia reconhecem que o governo tem conhecimento das dificuldades

que o subsector do chá enfrenta e que existe interesse em revitalizá-lo. Dentre várias propostas para a revitalização da indústria do chá na Zambézia, e como forma de reduzir os custos de produção, surgiu a ideia de integrar os produtores familiares na cadeia de produção do chá. Isto implica desenvolver pequenas unidades de produção de pequena escala, ao nível das famílias camponesas e dos agricultores individuais deixando a carga das empresas chazeiras o processamento e a venda para os mercados nacional e internacional. Numa primeira fase, propunha-se que se podia contar com o fundo dos 7 milhões. Entretanto, este processo de envolvimento das famílias na produção do chá nunca avançou, dada a necessidade de uma melhor coordenação ao nível das empresas, governo e agricultores sobre o modelo de produção a seguir. Foi também proposto que o sector do chá fosse incorporado no Instituto Nacional do Caju (INCAJU). Tal medida tem sido bastante contestada e ainda não avançou dada a falta de clareza sobre o assunto, incluindo a falta de capacidade técnica e financeira do INCAJU para lidar com um sector muito específico e em crise profunda.

A crise do sector do chá reflecte-se, também, nas condições de contratação e de emprego da força de trabalho, nas condições de trabalho e de remuneração, que actualmente são parte substancial das reivindicações do SINTAF e dos trabalhadores em geral. As dificuldades em garantir que parte significativa da força de trabalho tenha trabalho e remuneração contínuos ao longo da campanha agrícola é uma das questões mais preocupantes. Perante esta questão, o SINTAF levanta o problema de como lidar com os trabalhadores casuais, que têm sido uma dinâmica importante para as empresas chazeiras e que constituem o grosso da força do trabalho na indústria, em particular nas plantações de chá. Portanto, perceber como é que o emprego e trabalho estão organizados na agro-indústria do chá é bastante importante para repensar a forma como lidar com a questão da casualização do trabalho agrícola em geral e nas plantações de chá em particular.

A organização do emprego e trabalho na agro-indústria do chá na Zambézia

A secção anterior fez uma breve descrição da agro-indústria do chá, tomando em consideração a sua evolução e a dinâmica de crise que este sector vem enfrentando ao longo dos últimos anos. Ligado à crise mais geral de emprego, há preocupação por parte das organizações de defesa dos direitos dos trabalhadores. Uma das questões prende-se com a problemática do trabalho casual, que é visto como um retrocesso na luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, de remuneração e de vida. A casualização é entendida, pelo SINTAF, como factor estrangulador do processo de união e organização dos trabalhadores agrícolas, não só nas plantações de chá, como também em outras actividades agrícolas.

Portanto, perceber as dinâmicas da casualização num contexto de organização de estruturas produtivas agrícolas e sua transformação ao longo do tempo é bastante útil para repensar a melhor forma de lutar para melhorar as condições de trabalho e de remuneração dos trabalhadores agrícolas em geral, e dos trabalhadores das plantações de chá em particular. Entretanto, o trabalho casual é um aspecto fundamental na dinâmica da produção agrícola, em especial na produção do chá na Zambézia. Surgem assim várias questões que precisam de resposta, como seja, saber que tipo e padrões de emprego e trabalho são gerados pela agro-indústria do chá na Zambézia, como é que este emprego e trabalho estão organizados, e quais as implicações destes padrões de emprego nos modos de vida mais gerais dos trabalhadores agrícolas das empresas chazeiras e suas famílias? Como é que as dinâmicas actuais de casualização emergem e em que condições? Qual é o seu impacto na reestruturação das condições de contratação e organização da força de trabalho? Estas são algumas das questões que conduziram o projecto de pesquisa sobre a organização e as condições de emprego e de trabalho nas agro-indústria do chá na Zambézia.

Recrutamento da força de trabalho

No período colonial, parte do recrutamento da força de trabalho enquadrava-se no trabalho forçado e no sistema de trabalho de contratos de 6 meses nas plantações de chá. Entretanto, este regime de recrutamento foi abolido no período logo após a independência e foi introduzida uma nova organização do trabalho nas plantações de chá. Actualmente, o recrutamento da força de trabalho obedece, de alguma forma, os mesmos padrões de recrutamento do período colonial, com a diferença de que já não existe o recrutamento forçado. O fim do recrutamento forçado de mão-de-obra para as plantações de chá significava que os camponeses estavam livres para trabalhar na produção familiar ou procurar emprego assalariado nas plantações quando achassem necessário e nos períodos que lhes conviesse (CEA, 1982). Isto é, permitia que os trabalhadores pudessem ter o controle da venda e uso da sua própria força de trabalho.

Embora não necessariamente institucionalizado, o sistema de recrutamento da força de trabalho para as plantações de chá não difere substancialmente do passado. A necessidade de manter uma reserva de força de trabalho barata, subempregada e dependente do trabalho assalariado, que seja responsável pelos custos da sua própria reprodução, continua, como no período colonial, a ser uma das condições para uma rentabilidade mínima das empresas chazeiras. Um exemplo concreto é a pretensão das empresas chazeiras, por meio da associação dos produtores de chá, de reduzir os salários dos trabalhadores face à crise de rentabilidade que as empresas enfrentam no Guruê. Como no passado e reflectindo a natureza da actividade, as empresas chazeiras recrutam o grosso da força de trabalho no período de pico da colheita de

folha, entre os meses de Novembro e Março. Dado o tipo de cultura, o processamento da folha depois da colheita deve ser imediato, requerendo uma intensificação do trabalho também na fábrica de processamento. A intensificação do trabalho reflecte-se, sobretudo, de duas formas, nomeadamente, o aumento das horas de trabalho e a contratação de mais trabalhadores casuais para a fábrica. Do lado da plantação, onde é mais fácil recrutar força de trabalho casual para a colheita, a intensificação do trabalho tem como objectivo garantir a maior quantidade possível de folha por trabalhador, o que também tem impacto na sua remuneração final. Portanto, a necessidade de recrutamento de trabalho casual e a intensificação do trabalho na fábrica de processamento reflecte a disponibilidade em quantidade, de folha verde para processamento.

Quanto à proveniência da força de trabalho, diferentemente do passado, actualmente, o recrutamento da força de trabalho é feito localmente. Isto não significa que não haja trabalhadores recrutados fora de Guruè, mas o sistema de recrutamento destes trabalhadores não segue as mesmas dinâmicas do passado, onde o recrutamento era acompanhado pelo aprovisionamento de alguns bens básicos para os trabalhadores como mantas, pratos, roupa (alguns destes fornecidos nas lojas das plantações) e transporte dos lugares de origem, ou das suas residências para as plantações. Actualmente, este tipo de bens estão inteiramente à custa dos trabalhadores. De facto, quando as empresas chazeiras operavam em pleno período colonial e logo depois da independência, a necessidade de mão-de-obra era elevada, sobretudo nos períodos de pico, e o distrito de Guruè não fornecia força de trabalho suficiente para a indústria do chá, sobretudo para as plantações. Parte significativa dos acampamentos, que albergavam a maioria dos trabalhadores recrutados em outras regiões, estão degradados e não têm condições para alojar, de forma condigna, estes trabalhadores, mas também as empresas actualmente em operação não possuem capital suficiente para tal, como acontecia no passado. Entretanto, há algumas empresas que dizem que por vezes têm dificuldades em recrutar mão-de-obra localmente, optando, neste caso por recrutar fora de Guruè. Por exemplo, a SDZ, que diz empregar mais de 7.000 trabalhadores no período de pico, afirma ter dificuldades em contratar trabalhadores para a UP5 e várias vezes tem feito o recrutamento no distrito de Namaroi.

Organização e os processos de trabalho

Actualmente a organização das actividades e da força de trabalho não difere substancialmente do processo de produção de chá no período da EMOCHA. Entretanto, o período da EMOCHA foi um marco no que respeita as transformações no domínio da organização e das relações de trabalho nas plantações de chá desde o fim do poder colonial. Um dos aspectos foi a abolição da hierarquia dos capatazes que dirigiam os trabalhadores das plantações com base em ameaças à sua integridade

física (CEA, 1982). Os trabalhadores passaram a ser organizados em brigadas (correspondentes a 12 trabalhadores), pelotões (equivalente a 4 brigadas) e secções (correspondentes a 4 a 6 pelotões). As secções abrangiam um conjunto de campos com uma superfície de cerca de 120 a 200 hectares.

No que respeita a organização da força de trabalho na agro-indústria do chá, esta divide-se em dois grandes sectores, nomeadamente, na plantação e na fábrica de processamento. Na plantação, os trabalhadores são designados de trabalhadores do campo. Estes trabalham no processo de produção agrícola do chá até à entrada da folha na fábrica. Actualmente, este grupo de trabalhadores inclui, principalmente, os colhedores de chá, os trabalhadores da limpeza e os respectivos dirigentes da actividade no campo, que são constituídos pelos chefes de secção e seus adjuntos e capatazes (embora essa categoria tenha sido abolida formalmente). Os dirigentes, em especial os chefes de secção, organizam e supervisam todo o processo de produção no campo, registam e controlam a presença dos trabalhadores bem como a quantidade e a qualidade da produção nas plantações. Isto é, fazem o plano diário de trabalho que deve ser executado na plantação um dia antes e, todas as manhã, fazem o levantamento das actividades a serem realizadas e as pessoas disponíveis para trabalhar. Depois deste levantamento, o chefe de secção passa a informação ao capataz para este dar seguimento ao trabalho. No tempo da EMOCHA os trabalhadores de campo incluíam também outras actividades agro-pecuárias nas UP. Actualmente, este tipo de actividades inclui os motoristas e os cortadores de lenha (usada nos fornos da fábrica). Os trabalhadores da fábrica têm a tarefa de transformar a folha verde em chá feito, envolvendo diferentes fases (desde o murchamento e secagem da folha, passando pelo processamento, até à embalagem do chá). Estes são normalmente designados por operários.

Plantações

A principal actividade que ocorre nas plantações é a colheita do chá. A colheita é o processo relativamente mais delicado da cadeia de produção do chá, sendo o factor fundamental para garantir a qualidade do produto. Portanto, é difícil fazer a colheita de forma muito rápida sem danificar ou comprometer a qualidade das folhas colhidas. Para minimizar ou, mesmo, evitar os danos, e não comprometer a qualidade do chá, a colheita manual é preferida, requerendo, entretanto, uma quantidade significativa de mão-de-obra temporária durante os períodos de pico. Em alguns países produtores de chá a colheita manual tem sido substituída pela colheita mecanizada, por questões de produtividade, mas a colheita manual continua a ser a forma preferida. Na plantação ocorrem também dois processos importantes, nomeadamente, a poda das plantas e a limpeza dos campos de chá (corte de capim, arbustos, etc.). Normalmente, estas actividades são feitas em

diferentes fases das plantações e no período antes do início de uma nova campanha. Existem dois processos de poda, a “poda média”, que consiste em podar as plantas a uma altura média e o “chá poda”, que consiste essencialmente no corte das pontas ou extremidades superiores da planta para permitir o surgimento de novas folhas (mais tenras) para a colheita. A quantidade de plantas a serem podadas depende do tipo de poda, sendo que para a poda média são duas linhas (cerca de 300 plantas) e o “chá poda” 3 três linhas (cerca de 450 plantas). Este processo é feito essencialmente por homens, com uso de catanas e outros instrumentos cortantes, normalmente designados por faca de poda. Um aspecto interessante é que, segundo os trabalhadores entrevistados, os principais instrumentos de trabalho, como a catana usada na poda, são propriedade dos trabalhadores e este incorre os custos necessários para manter o seu instrumento em pleno funcionamento.

A limpeza manual consiste na remoção de arbustos com catanas e enxadas. Esta actividade ocorre ao longo de toda a campanha do chá, que vai de Julho de um ano a Junho do ano seguinte, ou seja, ao mesmo tempo que outras actividades vão ocorrendo, nomeadamente, a poda, a colheita e o processamento do chá. O período de pico ocorre geralmente entre os meses de Novembro e Março. A meta diária para a limpeza manual é de 4 linhas por cada trabalhador, sendo que cada linha é constituída por 160 a 200 plantas. Fora do período de pico, a meta para a limpeza manual é de 6 linhas, uma vez que não há muito capim nos campos. Ao cumprir a meta, o trabalhador recebe cerca de 65 MT. Esta actividade é executada normalmente por homens, sobretudo no período de pico.

O horário de trabalho no campo é das 6h às 15h. Os trabalhadores devem apresentar-se na empresa a partir das 5h30 para serem distribuídos pelas diferentes secções e lhes serem atribuídas as respectivas tarefas. Os trabalhos de poda, limpeza manual e adubação são organizados em tarefas. Na colheita, a meta diária é de 50 kg de folha verde (no período colonial a meta era de 35 kg, e no período da EMOCHA, 45 kg). Entretanto, mesmo depois de atingirem a meta, os trabalhadores podem continuar a trabalhar. A continuidade de trabalho mesmo depois de atingida a meta diária só é possível nos períodos de pico, entre Novembro e Março, quando a folha é abundante e as necessidades de processamento são mais elevadas. Ao contrário, fora do período de pico (quando a folha é escassa), os trabalhadores não conseguem atingir as metas. Entretanto, o esforço para conseguir uma quantidade de folha relativamente considerável é enorme, pois os poucos trabalhadores que ainda conseguem trabalhar neste período têm de percorrer longas distâncias num único campo de chá à procura de folha para colher. É neste período em que há pouca procura e pouca oferta de força de trabalho nas plantações de chá. Os poucos trabalhadores nos campos de chá são os camponeses mais vulneráveis e quase sem outro tipo de actividades de geração de rendimento, incluindo a produção familiar.

Estes camponeses são, na sua maioria, adultos e idosos, incluindo mulheres viúvas. Os camponeses têm tendência a dedicarem-se mais a outro tipo de actividades dado o custo de oportunidade de fornecer a sua força de trabalho para as plantações, sem conseguirem auferir um rendimento considerável que seja suficiente para a reprodução familiar. Alguns preferem deslocar-se para outros distritos e preparar as suas machambas para a campanha agrícola seguinte, outros dedicam-se à produção de materiais de construção, como tijolos, construção de casas e comércio. O facto de o trabalho assalariado estar sempre ligado à agricultura familiar é um aspecto importante a tomar em consideração. Isto permite-nos analisar melhor o comportamento dos trabalhadores agrícolas nas plantações de chá. Quase todos os trabalhadores têm no trabalho assalariado uma fonte de rendimento para investir na produção agrícola familiar, incluindo os mais vulneráveis.

Fábrica

A necessidade da força de trabalho nas fábricas de processamento é determinada pelo tipo de maquinaria e pelo nível de automação e de novas tecnologias usadas, bem como pela quantidade de folha verde disponível para o processamento. À semelhança de alguns outros países, como a Sri-Lanka, por exemplo, quase todas as fábricas de processamento de chá no Guruè ainda operam com maquinaria antiga, herdada das antigas unidades produtivas da EMOCHA. A empresa Chazeiras de Moçambique, por sinal a maior de todas as empresas a operarem no Guruè, afirma ter investido em algum tipo de modernização na sua fábrica. Contudo, este investimento não foi o suficiente para alterar a estrutura da força de trabalho na fábrica. De facto, quando a necessidade de processamento de chá é elevada, a prática corrente é a extensão das horas de trabalho ou a contratação de mais trabalhadores casuais.

Na fábrica, o trabalho envolve vários processos, desde a pesagem da folha trazida dos campos de chá, o murchamento e secagem da folha, o processamento (que inclui a fermentação e a separação das qualidades do chá, até o empacotamento final e carregamento do chá (semi)processado para distribuição (exportação e abastecimento para o mercado doméstico). A fábrica tem trabalhadores mais especializados, se comparados com os trabalhadores das plantações. Existem na fábrica mecânicos, electricistas, seralheiros, cujas funções incluem controlar o processo de funcionamento das máquinas, fabricar e substituir algumas peças sobressalentes. O horário de trabalho é das 6h às 16h, com duas interupções, uma das 8h às 8h30 para que os trabalhadores possam tomar o pequeno almoço (normalmente chá quente, fornecido pela empresa, e pão e açúcar por conta dos próprios trabalhadores) e outra das 12h30 às 14h. O almoço é por conta dos trabalhadores, sendo que alguns trazem a refeição de casa, outros a preparam na empresa e outros, que vivem próximo da empresa, almoçam em suas casas.

Salários, condições de remuneração e descontos²

Os salários e outros benefícios são aspectos fundamentais para a qualidade de vida dos trabalhadores. A questão dos salários é um dos maiores problemas que os trabalhadores da indústria do chá na Zambézia enfrentam actualmente. Durante o período colonial, a extração da força de trabalho barata e excedentes alimentares da economia camponesa era uma das principais formas de acumulação na agro-indústria do chá (CEA, 1982), que fazia parte do padrão geral de acumulação no centro de Moçambique, dominado pela economia de plantações virada para exportação (Wuyts 1978). A mão-de-obra do campesinato era essencialmente migrante (trabalhadores que oscilam entre o trabalho assalariado e a produção camponesa ou familiar) (CEA, 1982). Entretanto, era necessário que o campesinato local fosse transformado em mão-de-obra migrante interna para as plantações (Wuyts, 1978). Dado esse facto, as plantações podiam pagar salários muito baixos, necessários para cobrir apenas as necessidades individuais dos trabalhadores enquanto as famílias desses mesmos trabalhadores produziam na machamba familiar para a sua reprodução (CEA, 1982; O' Laughlin, 1981; Wuyts, 1978). Portanto, para as empresas chazeiras, usar força de trabalho migrante e mal remunerada era condição para uma rentabilidade mínima. Este sistema de exploração, para além de significar uma vida miserável para os trabalhadores e suas famílias, significava “também uma baixa produtividade do trabalho nas plantações e a dependência contínua dos trabalhadores da agricultura familiar”. A dependência de mão-de-obra migrante continua sendo actualmente um aspecto importante, ainda que numa dimensão menos acentuada se comparado com o passado. As formas e condições de remuneração permanecem as mesmas, mesmo depois da reestruturação do sector depois das privatizações. Os salários dos trabalhadores continuam baixos e, na maioria dos casos, são insuficientes para cobrir as necessidades individuais dos trabalhadores e suas famílias (alimentação, transporte e educação para as crianças, etc.).

A maioria da força de trabalho nas empresas chazeiras, composta pelos trabalhadores das plantações, é remunerada por metas. Este sistema de remuneração abrange o conjunto de várias actividades que decorrem nas plantações. Por exemplo, tal como no passado, para os colhedores de chá, é estabelecida uma meta em quilogramas para a quantidade de chá que pode ser colhida diariamente e um valor adicional é pago por cada quilograma acima da meta. Os níveis pelos quais as metas são estabelecidas não diferem entre as empresas actualmente a operar em Guruè. Contudo, a quantidade adicional que pode ser colhida acima da meta depende de vários factores, sobretudo das habilidades individuais dos trabalhadores e da época.

2 A pesquisa sobre remuneração e descontos abrange apenas os trabalhadores do campo e da fábrica de processamento, excluindo, portanto, os demais trabalhadores da área administrativa das empresas (os directores, gestores e assistentes administrativos).

Na época de pico, os colhedores de chá podem conseguir colher acima da meta diária e ter um ganho adicional. Contudo, fora dos períodos de pico não podem e, várias vezes, não conseguem atingir a meta diária, o que implica que não recebem o valor correspondente ao salário mínimo mensal para a agricultura.

Portanto, a remuneração baseada em metas para as diversas actividades que ocorrem na plantação é determinada com base no salário mínimo mensal de 3.183 MT, em vigor na agricultura em 2015. Como condição para auferir este salário mensal, os trabalhadores agrícolas têm que conseguir trabalhar durante seis dias por semana (Segunda-feira a Sábado) cumprindo a meta diária. Os que não conseguem cumprir a meta recebem o valor correspondente à quantidade de chá colhido, ao valor de 2 MT por quilograma. Portanto, nos períodos fora de pico, quase que nenhum colhedor de chá consegue auferir o valor correspondente ao salário mínimo de 3.183 MT. Na maioria dos casos, os colhedores de chá compartilham quantidades de folha verde colhida e mesmo assim não conseguem atingir a meta de 50 quilogramas diários.

Entretanto, nem todos os trabalhadores das plantações são remunerados com base no sistema de metas. Por exemplo, os trabalhadores permanentes, com a categoria de chefes de secção, adjuntos e capatazes recebem um salário que varia entre o salário mínimo, até pouco mais de 4.000 MT, incluindo subsídios de chefia. Normalmente, os trabalhadores que ocupam estes cargos são relativamente antigos nas empresas, tendo acumulado experiência dos tempos de trabalho na antiga EMOCHA. Alguns são reformados, tendo direito a uma pensão paga pelo INSS e o salário auferido nas empresas chazeiras (privadas). Na fábrica de processamento, todos os trabalhadores são considerados permanentes. Contudo, existe um período em que parte destes pode não ter trabalho e, por conta disso, não ter remuneração. Os trabalhadores da fábrica têm várias especialidades (mecânicos, operadores de máquinas, serralheiros, carpinteiros, seguranças, etc) e categorias e funções (chefes de secção, de turno, controle de qualidade, etc). Estes trabalhadores auferem o salário mínimo estipulado por lei para a agricultura, cerca de 3.183 MT (Tabela 1), com excepção daqueles com algum cargo de chefia, como acontece com os chefes de secção e com os capatazes nas plantações.

Esta questão do salário mínimo é contestada por quase todos os trabalhadores da fábrica, sobretudo os mecânicos e outro pessoal de apoio. A questão reside no facto de os trabalhadores não perceberem porque auferem um salário igual ao dos trabalhadores de campo (os colhedores de chá, os que trabalham na poda e na limpeza, entre outros). Estes alegam que deviam ter um salário mais elevado porque consideram que estão noutro ramo de actividade (indústria, que é diferente da plantação). Segundo estes trabalhadores, o seu trabalho exige qualificações que os trabalhadores de campo não possuem e nem necessitam para exercer as suas actividades. Estes mesmos trabalhadores chegaram a questionar os critérios gerais de fixação do salário mínimo para os diferentes ramos e sectores de actividade (agricultura, indústria, comércio, etc.) no país.

Tabela 1: Salário, forma de remuneração por categoria de trabalhador (com excepção dos dirigentes)

Categoria dos trabalhadores	Meta	Remuneração	Remuneração mensal (em MT)
Colhedores de chá	50 kg/dia	100 MT/dia (2MT/Kg)	3.183,00
Limpeza manual	3 linhas (350 plantas por linha)	65 MT/dia	3.183,00
Poda das plantas	6 linhas (300 plantas/linha)	65 MT/dia	3.183,00
Processamento do chá	–	–	3.183,00

Fonte: Autor com base em informação das entrevistas do trabalho de campo

A questão dos descontos para o sistema de segurança social e para os sindicatos é um outro aspecto interessante de se analisar, sobretudo para trabalhadores casuais. Esta é uma preocupação levantada quer pelos trabalhadores, quer pelo Sindicato e até mesmo pelas próprias empresas chazeiras. Do lado dos trabalhadores, aparentemente, há um conhecimento bastante superficial da utilidade dos descontos para a segurança social, assim como para o sindicato, apesar das campanhas de sensibilização levadas a cabo pelo INSS e pelo SINTAF, respectivamente. Do lado do SINTAF, que defende a necessidade de trabalho cada vez mais permanente, os trabalhadores casuais, dada a sua natureza, não contribuem o valor de 1% dos seus rendimentos para o sindicato, o que torna os rendimentos do sindicato instáveis ao longo do tempo. Do lado das empresas chazeiras, a questão é um pouco mais complicada. As empresas chazeiras defendem que descontar para segurança social para os trabalhadores casuais constitui um encargo financeiro para as empresas, para além de um custo administrativo, dada a instabilidade do trabalho casual. Aparentemente, há conhecimento bastante superficial por parte de vários trabalhadores no que diz respeito à utilidade destes descontos. Contudo, parte considerável questiona os critérios dos descontos e os potenciais benefícios. Alguns trabalhadores julgam enfrentar dificuldades no acesso a esses benefícios quando necessário. Outros, sobretudo os trabalhadores permanentes da fábrica de processamento, clamam por um papel mais activo dos membros dos comités sindicais ao nível das empresas chazeiras na resolução dos problemas que preocupam os trabalhadores. Os trabalhadores clamam, sobretudo, porque, uma vez que descontam do seu salário para financiar as actividades de um sindicato, se sentem desiludidos quando o sindicato não consegue resolver os seus problemas com a direcção da empresa, sobretudo a questão das condições de trabalho, remuneração e de segurança no trabalho.

No período durante o trabalho de campo, os trabalhadores das empresas chazeiras reclamavam por atrasos salariais. Os atrasos salariais eram, segundo as empresas, resultado das dificuldades financeiras que as empresas chazeiras enfrentavam, uma

vez que a campanha do chá que havia iniciado em meados de 2014 foi drasticamente afectada pelas cheias e pelo corte de energia eléctrica na cidade de Guruè, o que paralizou as actividades das fábricas e o escoamento do chá processado. As empresas defendem também que alguns contratos de fornecimento de chá que já haviam sido firmados com clientes foram cancelados devido à demora na entrega do produto final decorrentes das dificuldades financeiras que as empresas chazeiras enfrentavam. Entretanto, numa das empresas chazeiras visitadas no âmbito deste trabalho, os trabalhadores podiam obter crédito para produtos alimentares e este crédito era-lhes descontado logo que recebessem os seus salários. Estes benefícios só abrangiam os trabalhadores permanentes da empresa, em especial os trabalhadoras da fábrica de processamento, os trabalhadores permanentes das plantações (capatazes e chefes de secção) e os do sector administrativo.

Casualização e implicações para a força de trabalho

Dada a natureza sazonal da produção, o trabalho casual é uma característica particular da produção agrícola em geral, e do chá em particular. Isto é, a necessidade de força de trabalho para as diferentes actividades na produção agrícola varia periodicamente. Nos períodos de pico da produção, há uma maior necessidade de força de trabalho, sobretudo para a colheita. Mesmo nas empresas agrícolas onde a colheita é mecanizada, há sempre alguma necessidade de força de trabalho, dado que a colheita mecanizada não é perfeita. No caso particular da produção do chá, onde a colheita ainda é feita manualmente, a variabilidade nas necessidades de força de trabalho entre os diferentes períodos é bastante acentuada. Entretanto, um aspecto que importa focar aqui é a questão da casualização, que não se define somente pelo facto de o trabalho casual ser parte orgânica da produção agrícola, mas sim como a tendência de se usar cada vez mais o trabalho temporário. Ou seja, a casualização da força de trabalho ocorre quando os trabalhadores são empregues numa base casual, temporária, parcial ou não permanente. Em alguns casos, os trabalhadores permanentes passam a ser empregues numa base temporária de trabalho e pagos pelas horas ou dias de trabalho, dependendo do tipo de remuneração que caracteriza a actividade em questão. Portanto, a casualização do trabalho pode reflectir questões de natureza económica e/ou tecnológica que podem também resultar de/ou afectar a estrutura de organização da produção e do trabalho em particular. No caso particular da produção do chá na Zambézia, a casualização do trabalho parece responder a questões de natureza económica e não tecnológica, como acontece em outros países produtores de chá, onde, por exemplo, a colheita do chá é feita mecanicamente, reduzindo assim a necessidade de força de trabalho em grande quantidade.

Em Moçambique, a casualização do trabalho agrícola tornou-se numa das questões mais preocupantes das organizações dos trabalhadores agrícolas em geral e da agro-

indústria do chá em particular. De facto, no contexto actual de acumulação capitalista a nível global, a tendência de casualização do trabalho em quase todos os sectores de actividade tem sido um aspecto bastante discutido. Na produção agrícola, a questão da casualização do trabalho parece, de longe, um problema menos importante na medida em que a necessidade de trabalho casual é um aspecto intrínseco à actividade agrícola, sobretudo pela natureza sazonal da produção. Ao nível das plantações de chá no Guruè o problema do trabalho casual não é uma questão nova. Mais importante ainda é que, de acordo com a informação fornecida pelas empresas chazeiras, não tem havido aumento do trabalho permanente, sobretudo nas plantações. Pelo contrário, embora não tenhamos informação quantitativa que ilustre o fenómeno, o trabalho casual vai aumentando. Mesmo com possibilidades de estabilização de parte da força de trabalho nas plantações de chá durante a campanha agrícola, as empresas não mostram qualquer pretensão nesse sentido, alegando mesmo questões financeiras e económicas. O que acontece é que, do ponto de vista de rentabilidade, a casualização permite uma maior possibilidade de extracção de mais valia do trabalho para o capital, pois os custos com a força de trabalho diminuem, na medida em que as empresas se tornam cada vez menos responsáveis por essa mesma força de trabalho e pela sua reprodução. Não exclusivamente, a casualização está intimamente ligada à precariedade como também às péssimas condições de trabalho. O trabalho casual fornece várias possibilidades das empresas reduzirem custos com a força de trabalho uma vez que no total dos custos de produção do chá, o custo com a força de trabalho representa parte fundamental do custo de produção. Por exemplo, das entrevistas com os trabalhadores das plantações, foi possível constatar que há vários trabalhadores que trabalham numa base permanente mas que são considerados trabalhadores casuais. Alguns destes têm trabalho durante toda a campanha agrícola do chá, trabalhando quer nos períodos de pico, quer nos períodos fora do pico.

Há uma questão muito interessante no que respeita a casualização do trabalho na agricultura e na agro-indústria do chá em particular. Enquanto as empresas chazeiras olham para o trabalho casual como forma de reduzir custos com a força de trabalho, o SINTAF, na qualidade de organismo que luta pela defesa dos interesses dos trabalhadores, tem uma posição bastante clara. É certo que interessa ao SINTAF a estabilização de parte da força de trabalho nas plantações de chá, mas também é do interesse do SINTAF ampliar a abrangência da sua influência sobre todos os trabalhadores. A estabilização da força de trabalho é uma via para tal e permite ao sindicato ter uma base forte de suporte e uma fonte potencial de rendimento para financiar as várias actividades da organização. Portanto, para além de defender a necessidade de uma força de trabalho cada vez mais permanente na agricultura, o sindicato mostra-se incapaz de lidar com os trabalhadores casuais, uma vez que estes não são membros da organização.

Entretanto, um dos pontos que surge da investigação nas empresas chazeiras é que é importante lutar por uma maior estabilização da força de trabalho nas plantações de chá mas também é preciso considerar os trabalhadores casuais como uma potencial base de suporte na luta por melhores condições de trabalho para todos os trabalhadores. Por exemplo, os problemas com as condições de trabalho, em especial a falta de equipamento de trabalho e de protecção, a alimentação, o transporte, etc., abrangem todos os trabalhadores, independentemente do estatuto.

Condições de trabalho, alimentação e transporte

A problemática das condições de trabalho tem sido um aspecto comum em quase todas as empresas agrícolas que não tem sido enfrentada de forma sistemática e objectiva. Em alguns casos, as precárias condições de trabalho nas empresas agrícolas, em particular nas empresas chazeiras, são vistas como sendo um aspecto normal e que lutar para melhorá-las seria contraproducente. Até os órgãos do governo que lidam directamente com a questão do emprego e trabalho não olham com a preocupação necessária a problemática das condições de trabalho nas empresas chazeiras, argumentando que, desde o período colonial, que os trabalhadores das empresas chazeiras trabalham em condições precárias. Ou seja, argumentam que a precaridade do trabalho é uma questão “natural” nas empresas agrícolas, e que o mais importante é garantir que as pessoas tenham emprego. Por outras palavras, num contexto de falta de oportunidades de emprego, não faz muito sentido reevindicar emprego decente para os trabalhadores das plantações de chá no Guruè.

A falta de equipamento de trabalho como cestos, luvas, facas para a poda, botas e luvas para os trabalhadores que trabalham com produtos químicos e capas de chuva, nas plantações, é um dos problemas mais colocados pelos trabalhadores e, em certa medida, admitidos pelas empresas chazeiras no Guruè. À semelhança do tempo da EMOCHA, a falta de capas era o problema mais preocupante no que respeita às condições de trabalho nas plantações de chá. Desde o passado que este problema tem contribuído para alguma carência de trabalhadores sazonais, sobretudo nos períodos de chuva.

À semelhança de algumas outras actividades, os trabalhadores estão bastante vulneráveis a acidentes de trabalho, dada a quase ausência de equipamento de protecção, como luvas, capacetes e botas, o que torna o trabalho no campo vulnerável e perigoso, colocando em causa a saúde dos trabalhadores. A vulnerabilidade no campo é agravada pela quase ausência de primeiros socorros. Por exemplo, o *kit* de primeiros socorros apenas se encontra localizado na fábrica de processamento. Várias vezes acontecem acidentes no campo e os trabalhadores não podem receber os primeiros socorros, dada a não disponibilidade do *kit* e de serviços de primeiros socorros nas plantações. Mesmo no caso de solicitação junto da fábrica, há uma dificuldade de deslocação dada a exiguidade dos meios de transporte. Às vezes, os trabalhadores são

transportados de bicicleta para a fábrica com a finalidade de receberem o tratamento. Porém, há casos em que nenhuma das possibilidades está disponível, e nestas situações os trabalhadores ficam entregues à sua própria sorte. Esta situação torna-se mais difícil para os trabalhadores casuais que não têm direito a qualquer tipo de assistência médica por parte das empresas.

A alimentação é um outro problema que os trabalhadores da agro-indústria do chá enfrentam. No período da EMOCHA, os trabalhadores agrícolas e industriais nas unidades produtivas tinham direito à alimentação fornecida pela empresa, que incluía um matabicho antes do início do trabalho e uma refeição à hora do almoço, bem como uma ração para preparar em casa depois da jornada laboral (CEA, 1982). Actualmente, nenhuma das empresas chazeiras fornece alimentação aos seus trabalhadores. A empresa Chazeiras de Moçambique, por exemplo, oferece água quente e folha de chá para o matabicho (o açúcar é por conta dos trabalhadores), que acontece um pouco depois de 2 horas de trabalho. Nas plantações, a alimentação é inteiramente à custa dos trabalhadores, que a trazem de suas casas sempre que possível. Muitos dos trabalhadores não conseguem trazer a refeição de casa, pois têm que dividir parte desta com a família ou preparar os alimentos para as crianças antes de irem para o local de trabalho. A única coisa que a empresa fornece é água, que é retirada das poucas fontes (poços) de água ao redor das plantações. No passado, existiam as lojas das empresas que abasteciam os trabalhadores em bens básicos de consumo, como óleo, farinha, arroz, sabão, sal, açúcar, etc (CEA, 1982). Estes bens eram essencialmente fornecidos aos trabalhadores permanentes, sendo posteriormente descontados dos seus salários no final do mês. Entretanto, actualmente, o acesso a estes produtos é bastante limitado e depende das condições financeiras dos trabalhadores. Na empresa Chazeiras de Moçambique a loja continua a funcionar mas de forma irregular. Além disso, esta loja apenas beneficiava os trabalhadores permanentes, das plantações, da fábrica e alguns do sector administrativo da empresa. Os trabalhadores casuais não estão abrangidos. Um aspecto particular é que os trabalhadores que pagam os produtos alimentares a crédito, o montante é-lhes depois descontado nos seus salários. A regra é que cada trabalhador não pode levantar produtos equivalentes a mais de 750.000 MT. Os preços cobrados na loja da fábrica estão acima dos preços do mercado. Por causa dos atrasos salariais, mesmo a estes preços, os trabalhadores adquirem os produtos na loja. Vezes há em que, por falta de dinheiro para outras despesas, os trabalhadores adquirem os produtos na loja da empresa e vendem a preços mais baixos no mercado local.

Conclusões

Este artigo discutiu a problemática da organização e as condições sociais de trabalho na agro-indústria do chá no Guruè. O artigo mostrou que, no contexto da evolução da

agro-indústria do chá ao longo das últimas décadas, foi no domínio da organização e das relações de trabalho onde as transformações no subsector do chá mais se notabilizaram, para além de que a crise actual é uma causa fundamental dessas transformações. A degradação das relações de trabalho, em especial das condições sociais de trabalho, foi acompanhada por uma redução significativa da procura da força de trabalho, sobretudo fora dos períodos de pico. Portanto, enquanto até finais da década de 70 e princípios da década de 80 houve uma tendência para uma certa estabilização da força de trabalho nas diferentes unidades produtivas da EMOCHA, actualmente o trabalho casual tem sido uma dinâmica preocupante e problemática, quer do ponto de vista de instabilidade e insegurança do emprego, como também do ponto de vista das condições mais gerais de trabalho. A precariedade, a insegurança e as condições sociais de trabalho tornaram-se nalguns dos principais problemas de organização do trabalho nas empresas chazeiras, com implicações profundas nos modos de vida dos trabalhadores e suas famílias.

Neste contexto, há um conjunto de questões fundamentais que achamos que devem ser colocadas, sobretudo no que respeita a estabilização de parte da força de trabalho. Contudo, é preciso em primeiro lugar compreender como é que a produção e os processos de trabalho estão organizados e qual o seu impacto na vida dos trabalhadores dentro e fora das empresas. Quais são os impactos na saúde dos trabalhadores e nas condições de remuneração da própria força de trabalho? Até que ponto os actuais processos de organização da produção e dos processos laborais colocam em causa o desenvolvimento e a reprodução contínua da força de trabalho? Até que ponto os processos de organização do trabalho garantem uma segurança e remuneração contínua do trabalho? É preciso identificar diferentes formas de organização do trabalho e dos trabalhadores de modo a permitir uma maior e melhor capacidade de negociar processos e condições de trabalho nas empresas chazeiras tendo em conta o actual padrão de emprego. Como é que uma melhor organização da força de trabalho pode permitir dar um salto qualitativo na vida dos trabalhadores e de suas famílias? Como é que a actual crise da indústria chazeira é vista pelos trabalhadores e como é que esta crise se pode dever não só a aspectos técnicos e financeiros, mas também ao sistema de organização dos processos laborais? Qual é o papel que a organização dos trabalhadores pode ter para responder à dinâmica de crise na indústria e salvaguardar os interesses dos trabalhadores? Portanto, mais do que se preocupar em como lidar com trabalho casual e como organizá-lo de forma a que este traga algum benefício ao SINTAF como organização dos trabalhadores, é preciso pensar em quais as questões que preocupam os trabalhadores, independentemente da sua categoria. Quais são os ganhos para a força de trabalho e para as empresas chazeiras que podem advir de uma melhor organização da força de trabalho?

Referências

- CEA (1982). *Plantações de chá e Economia Camponesa: Informação básica para um Plano Director da Zona Guruè-Socone, Alta Zambézia*. Projeco EMOCHÁ: Relatório <A>. Universidade Eduardo Mondlane
- GdM (2015). *Informação sobre a mão-de-obra na Empresas Agrícolas*. Governo do Distrito do Guruè, Serviços Distritais de Actividades Económicas
- O'Laughlin, B. (1981). A questão agrária em Moçambique. Estudos Moçambicanos 9-32. CEA. UEM
- Wuyts, M. (1978). Camponeses e economia rural em Moçambique. CEA. UEM, Maputo.