

RELAÇÕES LABORAIS E MOVIMENTOS DE PROTESTO NO SECTOR DO AÇÚCAR

Uacitissa Mandamule

“Conferência ‘**Desafios da investigação social e económica em tempos de crise**’, organizada pelo IESE”

Mestre em Ciência Política pela Universidade de Bordeaux IV. Pesquisadora assistente no Observatório do Meio Rural. Suas áreas de interesse são Terra, desenvolvimento agrário e rural e conflitualidades.

Maputo, 19-21 de Setembro de 2017

INTRODUÇÃO

A Implementação de grandes plantações no sector do açúcar e a necessidade de contratação de grandes quantidades de mão-de-obra sazonal têm gerado oportunidades de emprego para as populações rurais. Porém, as duras condições de trabalho e as desigualdades ao nível dos sistemas de recompensa e assalariamento são geradoras de descontentamentos e protestos, quer através de acções formais ou informais.

Embora crescentes nos últimos anos, as estratégias de resistência e protesto contra os efeitos da penetração do capital não têm conseguido reequilibrar as relações de poder e reduzir as assimetrias existentes na divisão de recursos.

Tendo como enfoque o sector do açúcar, o presente trabalho pretende compreender os factores de propensão à ocorrência de tensões no sector do açúcar, bem como avaliar os seus efeitos no modo de vida da população. Para além da introdução, o texto apresenta o quadro teórico sobre os movimentos de protesto, para de seguida apresentar as formas de resistência dos trabalhadores do sector do açúcar e as respectivas respostas do sector empresarial, para de seguida focalizar nas conclusões e recomendações.

METODOLOGIA

Este estudo surge na sequência de uma análise que se pretendia fazer sobre a contribuição do sector do açúcar no desenvolvimento local. As observações e depoimentos recolhidos durante o trabalho de campo levaram à necessidade de realizar um estudo específico sobre as relações laborais no sector do açúcar, de forma a melhor compreender as razões das conflitualidades existentes neste sector, e propor alternativas para minimizar a ocorrência de conflitos neste sector que emprega um número considerável de mão-de-obra.

Para a sua concretização, o estudo começou pela revisão da literatura, seguida por uma pesquisa exploratória e entrevistas. Este procedimento propiciou um melhor entendimento sobre os conceitos (Movimentos de protesto, conflitualidades, acção colectiva, etc.) deste estudo e ajudou a compreender as trajetórias (histórica, cultural e económica) dos movimentos sociais, as lógicas de penetração do capital em Moçambique e as culturas políticas moçambicanas. As peças jornalísticas constituíram igualmente uma fonte de análise utilizada neste estudo.

No que concerne à recolha de dados no terreno, recorreu-se à observação não-participante, inquéritos e entrevistas semi-estruturadas com trabalhadores das empresas açucareiras e representantes das empresas. Foram entrevistados cerca de 20 trabalhadores das empresas açucareiras, afectos a cargos de direcção e chefia, administrativos e em actividades não qualificadas (rega, plantio e sacha) e inquirida uma amostra de 68 trabalhadores permanentes, com um nível de confiança de 90%, e uma margem de erro de 5%. As informações recolhidas abrangeram igualmente comunidades afectadas pelas actividades do sector do açúcar, especificamente, líderes locais, membros das comunidades e membros e representantes do Sindicato Nacional dos trabalhadores da Indústria de Açúcar (SINTIA).

No geral, optou-se pelas entrevistas individuais pois estas revelaram-se adequadas para captar as questões mais sensíveis e mais específicas do estudo, como as causas e objecto dos protestos, questões relacionadas com a satisfação no trabalho, o relacionamento com os colegas e as chefias, questões de saúde e higiene no trabalho, entre outras.

O difícil acesso a algumas informações, documentos e locais importantes para o nosso estudo constituiu um constrangimento. Visto tratar-se de um assunto sensível, o medo de represálias por parte dos trabalhadores e o fechamento por parte das empresas repercutiu-se na relativa fraca circulação de informação.

Com efeito, se num primeiro momento as empresas mostraram-se receptivas quanto à realização do estudo sobre o impacto do sector do açúcar no desenvolvimento, não deixaram de existir dúvidas e desconfianças sobre a natureza da pesquisa em curso, facto que culminou, em algum momento, com o impedimento de realização de entrevistas junto dos trabalhadores sazonais afectos ao corte da cana-de-açúcar. O facto de as empresas não permitirem visitar os acampamentos dos trabalhadores sazonais pode indicar o receio, por parte das mesmas, de levantar ondas de contestação mais ou menos violentas.

Essencialmente, esta experiência ensinou-nos que tratar de movimentos de protesto, no contexto moçambicano e de crise, exige do pesquisador social uma boa preparação dos seus instrumentos de pesquisa, abertura para negociar as condições de pesquisa em função das imposições das empresas, cuidado no tratamento da informação e flexibilidade para contornar as barreiras procedimentais que muitas vezes se lhe colocam. Este tipo de pesquisa exige igualmente do pesquisador controlo emocional para evitar que os seus juízos de valor e as pré-noções adquiridas durante a fase de revisão bibliográfica e pesquisa exploratória interfiram na recolha de dados e conclusões produzidas.

A PROBLEMÁTICA DA INVESTIGAÇÃO

Nos últimos anos, Moçambique tem sido um dos destinos preferenciais para o investimento no sector agrícola, mineiro e na indústria extractiva, por intermédio de países e empresas multinacionais. Estes investimentos produziram, de alguma forma, efeitos positivos sobre a produção, produtividade e volumes de exportações, geraram emprego, aumentaram o rendimento de algumas famílias e contribuíram na recuperação de algumas infra-estruturas como regadios e fábricas (Mosca e Abbas, 2016).

No entanto, apesar deste cenário macroeconómico potencialmente animador, a nível micro existem evidências de tensos processos de negociação, instalação e implementação destes projectos, provocando desigualdades no acesso aos recursos e nos sistemas de remuneração, e instalando um sentimento de insatisfação nos locais onde estes investimentos estão implantados (Mosca e Bruna, 2015; Feijó, 2016).

Vários estudos têm explorado a relação entre a penetração do capital no meio rural, através dos grandes projectos de investimento nas áreas de indústria extractiva, mineira e agrícola e o

surgimento de movimentos sociais, como resultado da situação de desigualdade e exclusão económica, política e social a que comunidades e, sobretudo, os trabalhadores dessas empresas estão sujeitos (Mosca et. al, 2016; O’Laughlin e Ibraimo, 2013).

Por movimentos sociais entendemos uma forma de acção protagonizada por um conjunto de indivíduos visando influenciar uma mudança dentro de uma determinada (Crozier e Friedberg, 1982). Trata-se de uma forma de acção colectiva intencional, concertada e orientada para a reivindicação ou defesa de um interesse material ou de uma determinada causa (Schemeil, 2012).

Tilly (1984) considera igualmente que os movimentos sociais visam defender os interesses e promover as ambições de um determinado grupo ou colectividade, de tal forma que, a cada momento, cada grupo mobiliza um conjunto determinado de formas de acção colectiva, designadas “repertório de acção colectiva”. O repertório de acção colectiva constitui, segundo Tilly (1984), um conjunto de formas de agir comum, baseadas também em interesses comuns, apreendidas e compartilhadas de maneira rotineira, postas em prática de maneira deliberada e emergindo em diferentes tipos de conflito. O autor considera que as manifestações, greves, reuniões públicas e todas as outras formas de acção similares, só produzem o efeito desejado quando os grupos implicados conseguem mobilizar um número significativo de participantes, com vontade de agir por uma mesma causa.

Na sua análise sobre os sistemas democráticos e as atitudes políticas em cinco países¹, Almond e Verba (1989), empregam o conceito de cultura política, o qual permite, segundo os autores, compreender as motivações que levam os indivíduos a engajarem-se ou não na defesa de um determinado objectivo ou interesse, mesmo em contextos caracterizados por um elevado nível de repressão e/ou autoritarismo.

Por cultura cívica os autores entendem um conjunto de conhecimentos, percepções, atitudes e disposições que permitem aos cidadãos de compreender e dar significado à experiência rotineira da sua relação com as instituições e com o poder que lhes governa. Os autores distinguem três tipos de cultura política (1989: 17):

Cultura política paroquial: Característica de sociedades com uma estrutura política tradicional. Não existem aqui papéis políticos especializados e as orientações políticas dos membros do grupo estão fortemente ligadas à sua orientação social e religiosa, crenças e realidade local. A cultura política paroquial caracteriza-se pelo fraco

¹Estados Unidos da América, Reino Unido, Alemanha, Itália e México.

conhecimento sobre a existência de um poder político centralizado, falta de interesse em participar na vida política e nenhuma expectativa de mudança em relação ao sistema político.

Cultura política de súbdito: Característica de países com uma estrutura administrativa centralizada, os cidadãos estão cientes da existência de uma autoridade governamental e instituições com papéis políticos especializados, e estão sujeitos às suas decisões, mesmo não lhe conferindo legitimidade. Os cidadãos têm noção dos seus direitos de cidadania mas, por receio político, não o exercem.

Cultura política participativa: Consentâneo com sociedades com uma estrutura política democrática, aqui os cidadãos tendem a assumir um papel activo e participativo na vida política, conhecem as normas e as instituições, embora sua percepção sobre tal papel possa variar entre aceitação e rejeição. Os cidadãos tendem a estar orientados para o sistema como um todo, tanto para as estruturas e processos políticos e administrativos.

Em Moçambique ainda predomina uma cultura política autoritária, herdada do período colonial e continuada pelo sistema político no período que se seguiu à independência (Macamo, 2014). Nestes contextos, o medo da repressão física, o receio de sofrer represálias ou de ser excluído dos grupos de pertença, propicia o surgimento de um repertório de acção específico caracterizado por acções mais silenciosas de contestação por um direito, no lugar das acções mais frontais, muitas vezes violentamente reprimidas (Brito et al., 2015).

Estas acções de contestação mereceram a atenção de vários pesquisadores em Moçambique e outros países africanos. Bayart et. al. (2008), por exemplo, analisam os regimes políticos na África Subsaariana, na sua maioria caracterizados pela predominância de situações de acentuado controle político e introduzem uma abordagem analítica do político e da sociedade “par le bas”, que consistia em identificar e estudar as estratégias de acção, sobretudo informais e silenciosas, de participação cívica. Apesar das diferenças culturais existentes entre os países estudados pelos autores, algumas práticas de contestação e oposição aos regimes políticos mostraram-se comuns, tais como: o vilipêndio, as canções, a literatura, a feitiçaria, as artes plásticas, a sabotagem e outras manifestações nas ruas. A conclusão a que os autores chegam é que em contextos politicamente autoritários estas formas de resistência não-verbais são as mais seguras e menos arriscadas, embora o seu impacto seja lento.

Utilizando o mesmo raciocínio, no campo das relações laborais, Cohen (1987) coloca em evidência as formas através das quais o proletariado africano tem reagido contra a sua integração ao modo de produção capitalista, e a influência que estas exercem na formação quotidiana de uma consciência de classe² e de acção no seio do proletariado. Cohen (1987) distingue entre formas ocultas e manifestas de resposta dos trabalhadores aos processos de trabalho. Assim, acções como insurreições, sabotagens, roubo, abandono dos postos de trabalho e revoltas colectivas integram a primeira categoria de formas de resistência, enquanto o sindicalismo, as greves económica e política, afiliação a partidos de oposição e a participação em manifestações e motins integrariam a categoria designada de formas manifestas de resposta do proletariado.

Esta distinção demonstra a importância que estratégias de contorno e protesto têm vindo a assumir como veículos de comunicação e integração social dos interesses dos trabalhadores, propiciando a realização de ajustamentos institucionais redutores da insatisfação gerada pela partilha desigual dos recursos de produção e de poder.

Em Moçambique, estes e outros aspectos são analisados por diferentes autores como, por exemplo, Feijó (2011), Manghezi (2003) e O'Laughlin e Ibraímo (2013).

Analisando o caso de 24 empresas em Maputo, Feijó (2011) mostra as formas de reacção dos trabalhadores moçambicanos face à desigual distribuição de recursos de poder dentro das organizações. A sua análise centra-se, num primeiro momento, num estudo das recompensas económicas (salários, incentivos e benefícios sociais) e não económicas entre trabalhadores de topo e trabalhadores de base em algumas empresas de Maputo; de seguida, o autor analisa as estratégias de contorno protagonizadas pelos trabalhadores visando melhorar os seus rendimentos; por fim, o autor mostra a influência que estas estratégias têm ao nível da estruturação das dinâmicas laborais em Maputo.

Feijó (2011) refere, por um lado, que apesar das desigualdades salariais entre os dois grupos acima identificados, predominam no seio dos trabalhadores de base atitudes de respeito, de obediência e de reverência em relação aos seus superiores hierárquicos. O actor refere que pelo facto de os regimes políticos dominantes terem sido sempre autoritários, os trabalhadores têm uma cultura política paroquial ou de súbdito e, pelo facto de não terem instituições que os

² Numa concepção marxista, a consciência de classe consiste na existência dum sentimento comum de pertença a uma determinada classe social, ou seja, de partilhar as mesmas condições objectivas de existência, em termos de acesso ao capital e aos meios de produção, criando desta forma condições para o associativismo e para a luta organizada (p. 39).

protejam e haver muito desemprego, preferem não arriscar e têm medo de perder o trabalho. Mas, por outro lado, juntamente com essas estratégias mais passivas, existem igualmente outras formas de resistência que assentam em acções como roubos, sabotagens, ironia e escárnio, “fofoca, denúncia anónima e manifestações pacíficas de protesto (falta e atrasos colectivos). Em ambos casos, conclui o autor as estratégias de reivindicação não têm como fim último prejudicar as chefias, mas sim, na maioria dos casos, a obtenção de benefícios materiais para o trabalhador, seja o aumento salarial ou melhoria das condições laborais.

Manghezi (2003) aborda a história da introdução do cultivo forçado de algodão na província de Gaza, as migrações laborais para as minas da África do Sul, a chegada dos colonos portugueses a Chókwè e o processo de distribuição de terras no período que se seguiu à independência, com base em entrevistas e canções partilhadas pelos seus entrevistados. As canções surgem aqui como um elemento integrante da cultura dos povos, e um forte elemento de contestação e afronta contra o colonialismo português. Devido ao medo e à repressão existentes naquele contexto, as canções eram entoadas nas línguas locais, em sentido figurado e ligado à cultura dos povos (Manghezi, 2003).

UM OLHAR SOBRE OS ACTORES

Desde a sua implantação, o sector do açúcar tem sido referido como exemplo do tipo de relação conflituosa. A necessidade de grande quantidade de trabalho braçal³, pouco qualificado, indiferenciado, taylorizado e barato, propicia condições de grande assimetria social, em termos de qualificações e rendimentos. A possibilidade de melhorar as condições de vida gera expectativas que, não satisfeitas, podem desencadear em lutas de poder, frustração e descontentamento face ao patronato.

Os protestos no sector do açúcar envolvem uma multitude de actores, que incluem (i) os trabalhadores em diferentes departamentos das áreas fabril e administrativa, maioritariamente moçambicanos, com algum tipo de educação formal, que pode ir do nível primário ao superior, lutando pelo acesso aos espaços e recursos de poder com os trabalhadores de igual categoria, mas de origem estrangeira, maioritariamente sul-africanos, malawianos ou zimbabueanos; (ii) os

³ Para o ano de 2013, as quatro açucareiras (Marromeu, Maragra, Mafambisse e Xinavane) empregaram directamente um total de 28.439 trabalhadores, dos quais 11.682 permanentes e 16.757 sazonais (CEPAGRI, 2013).

cortadores de cana-de-açúcar e trabalhadores nas machambas; (iii) os transportadores de cana-de-açúcar e; (iv) os trabalhadores afectos aos serviços de segurança das empresas.

Os trabalhadores nos campos de cultivo e os cortadores de cana-de-açúcar, estes últimos designados entre eles por *magaulanes* (O'laughlin e Ibraimo, 2013), são predominantemente jovens, do sexo masculino, com baixo ou nenhum nível de escolaridade, de variada proveniência, com destaque para os distritos e províncias próximas aos locais onde as empresas estão implantadas.

Existe um fluxo considerável de trabalhadores provenientes de outras províncias, geograficamente afastadas dos locais onde as empresas encontram-se implantadas. São jovens que, maioritariamente não exerciam nenhuma actividade de rendimento antes do emprego no sector do açúcar, sendo esta a primeira experiência com um empregador. Existe, no entanto, um grupo considerável de pessoas que se dedicavam à agricultura e comércio informal, antes do emprego no sector do açúcar. Os baixos rendimentos auferidos no sector agrícola (Mosca, 2015; Feijó e Agy, 2015) podem justificar esta mobilidade de mão-de-obra para o sector do açúcar.

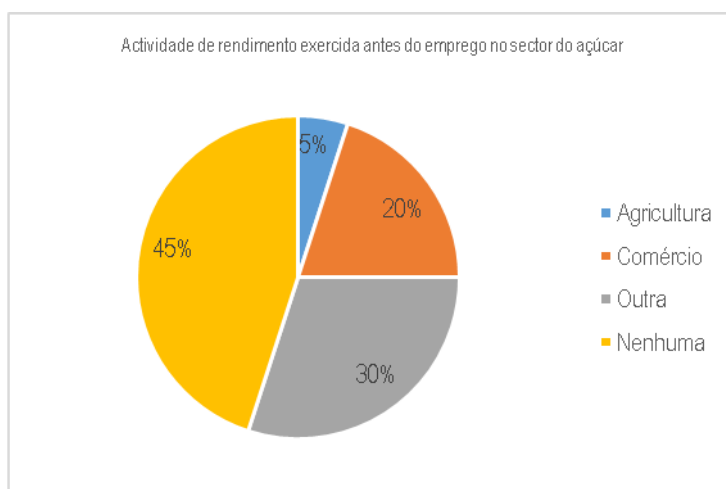


Figure 1: Actividade de rendimento antes da empresa (Elaboração da autora)

O principal factor de atracção para esses jovens é a possibilidade de auferir um rendimento mensal capaz de melhorar as suas condições de vida e aliviar o cenário de pobreza através das remessas de valores enviados aos seus agregados familiares nos locais de origem ou proveniência.

Enquanto o corte da cana-de-açúcar, técnica e fisicamente mais exigente, é feito maioritariamente por homens, as outras actividades como a limpeza dos campos, sacha,

plantação, adubagem e rega são feitas predominantemente por mulheres, de diferentes faixas etárias.

SOBRE O OBJECTO DOS PROTESTOS

Sendo maioritariamente gerido por empresas multinacionais, o sector do açúcar tem também atraído um fluxo considerável de mão-de-obra estrangeira, sobretudo dos países vizinhos de Moçambique, onde as companhias também exercem algumas actividades. A contratação de mão-de-obra estrangeira é justificada, do ponto de vista dos gestores das empresas, pelo défice de profissionais qualificados para o sector a nível de Moçambique:

“Actualmente há procura de mão-de-obra especializada mas o mercado moçambicano não tem. Daí que se tem contratado trabalhadores vindos das nossas empresas, nos outros países” (Gestor da empresa, entrevista de 16/06/2017).

Porém, do lado dos trabalhadores, esta opção pela contratação de mão-de-obra estrangeira é uma estratégia usada pelas empresas para a manutenção da precariedade das condições salariais dos trabalhadores moçambicanos, os quais são muitas vezes associados à desordem e tumultos:

“A empresa não contrata pessoal local porque dizem que eles promovem greves por causa das grandes diferenças de salários entre os que trabalham no campo e os que ficam no escritório” (Trabalhador na empresa, entrevista de 16/06/2017).

Dentre os direitos reivindicados pelos trabalhadores no sector do açúcar constam as baixas recompensas e assimetrias salariais entre os trabalhadores moçambicanos e os trabalhadores estrangeiros, na mesma categoria de trabalho e as duras condições de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores das categorias não qualificadas, caracterizadas muitas vezes pela falta de meios de protecção e segurança tendo em conta a natureza do trabalho exercido, longas jornadas de trabalho, falta de refeições e água durante o trabalho:

“É normal um engenheiro moçambicano receber por aí uns 200 mil meticais, enquanto um estrangeiro na mesma categoria recebe volta de 600 mil meticais”. (Responsável sindical, entrevista de 26/04/2017).

Analisando a forma como se distribuem as recompensas económicas por trabalhadores nacionais e estrangeiros em Maputo, Feijó (2011) distingue-as em salários, incentivos e

benefícios concluindo que os salários correspondem ao pagamento mensal pelo cumprimento de tarefas devidamente designadas, incluindo fora do horário normal de expediente. Os incentivos destinam-se a encorajar os trabalhadores que demonstrarem desempenho acima da média e, por fim, os benefícios sociais referem-se às compensações extra-salariais em numerário ou em espécie, concedidas aos trabalhadores com vista a fazerem face a despesas relacionadas com a actividade profissional.

Assim, a falta de pagamento de incentivos aos trabalhadores sazonais no término de cada campanha; os descontos salariais para a segurança social feitos aos trabalhadores sazonais; a redução da carga horária de trabalho; pagamento de horas extras e melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho, e os baixos salários para algumas categorias consideradas, estão entre os principais factores de descontentamento:

“Já houve várias greves por causa do baixo vencimento, sobretudo para as classes pequenas nas machambas. O principal problema é dos [trabalhadores] sazonais. Os sazonais são descontados o valor da segurança social no final de cada mês, mas como eles não tem contrato de longa duração com a empresa e nunca vão reformar, quando é que vão ter esse dinheiro? Portanto, isto é um grande problema, porque estas pessoas são as mais lesadas”. (Responsável sindical, entrevista datada de 26/04/2017).

Existem várias categorias de trabalhadores dentro das empresas, designadas de A até F. A categoria A engloba os trabalhadores afectos àquelas actividades que não exigem qualificação técnica ou profissional como por exemplo a limpeza dos campos, sacha e rega, ajudantes de campo, aplicadores de pesticidas, guardas, que exercem suas actividades sob supervisão de um superior hierárquico. Já na categoria B estão as actividades automáticas que exigem formação e algum conhecimento técnico (escriturários, operários nas fábricas, motoristas, etc.).

Na categoria C, estão os trabalhadores que executam as orientações dadas ao nível do topo (supervisores, técnicos profissionais, superintendentes na área de produção, trabalhos rotineiros nos escritórios) e na Categoria D está a gestão directa das diferentes áreas de produção e gestores intermédios. Por fim, integram as Categorias E e F as chefias intermédias e as direcções das empresas, onde são desenhados os planos e políticas e tomadas as decisões.

Em algumas das empresas assistiu-se a um processo de recrutamento massivo de trabalhadores junto às comunidades, sobretudo para as categorias A e B. O processo de recrutamento e selecção pela empresa junto às comunidades é um exercício que envolve várias estruturas de poder ao nível dos governos distritais e locais onde se efectua o recrutamento. As

lideranças comunitárias desempenham um duplo papel na sua relação com a empresa, por um lado são a instância primária de recrutamento, ao identificar os indivíduos cujas aptidões físicas correspondem aos critérios exigidos pela empresa para a boa prossecução das actividades, e por outro lado, funcionam como uma espécie de garantes da idoneidade e boa conduta dos candidatos.

Tabela 1: Tabela síntese dos índices salariais por categoria

Categoria profissional	Índices salariais
Categoria A	2.500,00 Mt – 3.000,00 Mt
Categoria B	3.000,00 Mt – 7.000,00 Mt
Categoria C	8.000,00 Mt – 10.000, 00 Mt
Categoria D a F	10.000 Mt – 600.000, 00 Mt

Fonte: Elaboração da autora com base em entrevistas e em Lazzarini, (2016) e O'laughlin e Ibraimo (2013)

Com excepção dos cargos de direcção e chefia (intermediária e directa) e técnicos com alguma qualificação, os salários auferidos nas categorias A e B, isto é, são precários e considerados pelos trabalhadores como sendo desajustados tendo em conta a actual conjuntura económica, factores que concorrem para o descontentamento:

“O salário para nós que plantamos e cortamos a cana é muito baixo, quem recebe bem são os engenheiros, esses sim são bem pagos. Na rega e corte recebem por volta de 3000 a 5000 [meticais] por mês, esse dinheiro não chega para nada porque a comida, água, energia, escola para as crianças, está tudo caro (Trabalhador na rega, entrevista datada de 28/04/2017).

Nas categorias acima mencionadas, os salários podem variar entre 2.500 e 7.000 meticais mensais, sendo que os trabalhadores na área fabril são os que auferem melhores salários, em relação aos afectos à agricultura:

“Os nossos companheiros têm o salário de sete mil meticais [mensais] e nós, os da machamba, recebemos apenas três mil meticais. Então, nós estamos a reivindicar, a fim de que a empresa pague o mesmo salário aos agricultores e operários da fábrica, porque somos ambos trabalhadores da mesma empresa” (Operário na fábrica, entrevistado por Machava, 10.08.2017:7).

Assim, a fraca motivação no trabalho aparece aqui associada às baixas remunerações salariais:

“Gostaria tanto que aumentasse o salário, para nós continuarmos a trabalhar com vontade. Para trabalhar com força é preciso ter dinheiro e ficar feliz no final do mês” (Trabalhadora na rega, entrevista de 15/06/2017);

Sendo que um aumento nos sistemas de remuneração e incentivos permitiria, segundo os trabalhadores, melhorar o desempenho e a percepção negativa sobre as chefias da empresa:

“É preciso criar melhores condições para os trabalhadores, desde salários, horas extras, trabalho fora do normal e consideração” (Trabalhador na rega, entrevista de 15/06/2017).

DAS FORMAS DE PROTESTO NO SECTOR DO AÇÚCAR

Os sistemas de remuneração e recompensa diferenciadas dentro do sector do açúcar, aliadas às duras condições de trabalho em termos de cargas físicas, horários de trabalho, condições climatéricas e riscos de acidentes, desencadeiam entre os trabalhadores um conjunto de respostas, que vão desde a reacções informais (individuais ou colectivas), podendo estas ser tácitas (canções, furtos, e desistências) ou frontais (motins e sabotagens) a acções colectivas formais e manifestas como as greves e a sindicalização.

Factores	Respostas dos trabalhadores
• Remuneração e recompensa diferenciadas • Condições de trabalho	a) Sindicalização b) Furtos c) Sabotagens d) Deserção (exit) e) Canções de protesto f) Criação duma consciência de classe g) Greves (voice) h) Motins e revoltas

Tabela 2: Factores de protesto e respostas dos trabalhadores (Elaboração da autora)

a) Sindicalização

Os trabalhadores do sector do açúcar têm optado por se organizar em sindicatos como forma de exercer maior pressão sobre os empregadores e ao próprio Estado, que detém acções em algumas empresas⁴, conforme referido por um responsável do sindicato:

“O sindicato dos trabalhadores da indústria açucareira tem desenvolvido acções na componente de negociação dos salários e outros benefícios sociais, na perspectiva de defender os interesses dos trabalhadores”. (Entrevista datada de 24/04/2017).

O sindicato do sector do açúcar surge por volta dos anos 1980, e actualmente existe uma representação sindical em cada uma das empresas açucareiras actualmente em funcionamento. No entanto, os trabalhadores referem que em alguns casos os sindicatos estão cooptados pela elite empresarial, em troca de alguns benefícios e dons como por exemplo os subsídios para as marchas do 1º de Maio, combustível e outros subsídios de funcionamento ou mesmo lugares privilegiados em cerimónias oficiais nas empresas ou nas Administrações do Estado. Este factor aumenta a falta de confiança no sindicato como instância de defesa dos direitos e deveres dos trabalhadores, sobretudo por parte dos trabalhadores sazonais.

Cerca de 67% dos trabalhadores entrevistados referiram não pertencer ao sindicato, embora tenham conhecimento da existência do mesmo, conforme ilustra o gráfico abaixo:



Figure 2: Pertença ao sindicato.

O trabalho de O’laughlin e Ibraimo (2013:64), mostra que embora o sindicato exerça um papel importante na mediação de conflitos laborais, este tem exercido pouca influência junto dos

⁴ O Governo de Moçambique detém 12% e 15% das acções das açucareiras de Xinavane e Mafambisse, respectivamente.

trabalhadores sazonais, estando mais centrado na gestão de assuntos ligados aos empregos e salários do que com matérias de saúde e ambientais.

O sindicato tem apostado em acções de formação e treinamento com vista a aumentar o entendimento sobre a importância da organização dos trabalhadores e sua participação no sindicato, bem como a melhorar as suas capacidades de negociação junto às empresas.

b) Furtos

As empresas açucareiras ocupam grandes extensões de terra, que abrangem diferentes comunidades e até distritos. São vastas áreas, não vedadas, algumas localizadas ao longo das principais vias de acesso e, portanto, acessíveis a qualquer transeunte:

Estes elementos, combinados com as reclamações de baixas recompensas salariais, fazem das empresas açucareiras alvos de frequentes furtos, sobretudo da cana-de-açúcar. A subtracção de cana-de-açúcar das empresas é um acto que envolve actores de diferentes faixas etárias, sendo reportados, pelas empresas e membros das comunidades, casos de acidentes envolvendo crianças que tentam roubar cana dos camiões que transportam aquele produto para as fábricas.



Figura 3: Plantação de cana-de-açúcar

Estes actos são igualmente praticados por alguns trabalhadores e membros das comunidades vizinhas que retiram cana para efeitos de consumo ou fabrico de bebidas alcoólicas para comercialização.

Existem aqueles casos de furto em que a pessoa vem com sacos para carregar cana e ir fazer bebida. Mas também existem aqueles trabalhadores que cortam para consumir

ali. Por isso temos guardas distribuídos por toda a parte. Apanhar o ladrão não é fácil, mas quando apanhamos a pessoa é autuada (Responsável da empresa, entrevista de 14/06/2017).

Esta atitude é justificada, pelos entrevistados, pela necessidade de melhorar os rendimentos auferidos pelos trabalhadores das empresas e as condições de vida dos membros das comunidades, sendo igualmente reflexo dos sistemas de governação em vigor:

“O esfomeado é perigoso [...]. Dizem que um homem torna-se perigoso quando as condições de vida são más. Aqui muita gente rouba de propósito. Por exemplo, uma vez na África do Sul, os ladrões foram roubar em casa de Mandela e depois deixaram uma carta a dizer “a culpa não é nossa senhor Presidente, é a fome”. Agora há outra lenda aqui em Moçambique, quando as pessoas roubam, dizem “até presidente X roubou, quem sou eu para não roubar?”. Então sabes, as pessoas agem de várias maneiras. A pessoa para agir não é ditada, são as condições de vida que ditam muitas vezes o comportamento da pessoa”. [Trabalhador na sacha, entrevista de 16/06/2017].

c) Sabotagem

Os trabalhadores no sector de açúcar têm igualmente recorrido a actos de sabotagem como forma de protesto silencioso às condições de trabalho e remuneração. A sabotagem acontece com maior incidência na secção de corte de cana-de-açúcar, sendo o principal recurso a prática do corpo mole (Scott, 1985) e cortar mal a cana, criando prejuízos para as próprias empresas. Este tipo de sabotagem é feito sob o risco do próprio trabalhador, que pode incorrer à não-contratação na campanha seguinte. Importa referir, porém, que o facto de os trabalhadores cortarem mal a cana-de-açúcar pode também dever-se à falta de experiência naquela actividade, bem como a questões de cansaço físico, uma vez que o corte é feito manualmente e necessita de grande esforço físico por parte do trabalhador.

Embora não interfiram directamente na melhoria das condições salariais dos trabalhadores, as sabotagens visam essencialmente prejudicar a produção das empresas, e colocam-se como resposta às assimetrias salariais e às duras condições de trabalho nos campos.

d) Deserção

A deserção (*exit*) é uma conduta de fuga que se exprime pela desistência ou fuga dos indivíduos aos seus deveres, em resultado da integração em um sistema de dominação caracterizado por relações desiguais (Hirschman, 1970). Os indivíduos permanecem leais durante muito tempo,

suportando a dominação e a frustração, daí que é necessário um grau muito grande de insatisfação para que a deserção aconteça (Bajoit, 1988).

Pela sua natureza, o trabalho nos campos de corte da cana-de-açúcar é uma actividade que exige, para além de disciplina, muito esforço físico e adaptação dos trabalhadores. Como resultado das difíceis condições de trabalho, é comum registarem-se casos de desistência e abandono dos postos de trabalho, antes da conclusão das metas atribuídas, sobretudo por parte dos trabalhadores sazonais. Os *matsotsis*, como são designados os desertores, representam um prejuízo em termos financeiros para as próprias empresas que vêem as suas metas de produção e produtividade não cumpridas, devendo recorrer a processos adicionais de recrutamento para fazer face à diminuição de mão-de-obra. Este fenómeno acontece com certa frequência, sobretudo durante o período da campanha de corte da cana-de-açúcar.

Com efeito, se do ponto de vista das empresas o abandono dos postos de trabalho é visto numa perspectiva de falta de cultura de trabalho, preguiça, e indisciplina:

“No ano passado tivemos muitos prejuízos porque houve um grupo de cortadores de cana que não aguentaram com o trabalho e abandonaram no meio do caminho. Estas pessoas costumam ser chamadas de “matsotses”, são jovens que pensavam que o trabalho era leviano enquanto não” (Responsável de Recursos Humanos, entrevista de 27/04/2017);

em termos práticos pode demonstrar a desadequação entre as condições de trabalho, consideradas pelos trabalhadores como sendo duras, e os sistemas de remuneração e outros incentivos (O’Laughlin, 2016).

e) Canções de protesto

Durante muito tempo, e em diferentes contextos, as canções desempenharam uma importante função de protesto contra as duras condições de trabalho (Manghezi, 2003) ou aos regimes políticos autoritários (Bayart, 2008; Toulabour, 2008). Na realidade, estas eram as poucas formas permitidas de protesto, em contextos opressivos.

No sector do açúcar, as canções retratam não só as duras condições de trabalho e os baixos rendimentos salariais, mas também o sentimento de injustiça a que se sente sujeita a classe trabalhadora. As canções representam a fala dos sem voz (Spivak, 1985), os quais receosos de

represálias físicas e simbólicas, escondem, no seu aparente pacifismo, um descontentamento potencializador de revoltas e outras acções de contestação.

Em Moçambique, cada momento histórico produziu um determinado tipo de canções de protesto no sector do açúcar, indo de conteúdos mais directos e provocadores, cantados em língua local para inviabilizar a percepção por parte do patronato, durante o período colonial (Manghezi, 2003), a conteúdos menos frontais, com a independência, com uma carga religiosa forte e mensagens que evocam a esperança num futuro em que as condições de trabalho e salariais sejam melhores que as actuais:

O exemplo abaixo é de uma canção cantada durante o período colonial, e aborda o trabalho forçado no sector do açúcar e a falta de pagamento de salários aos trabalhadores no sector do açúcar:

Ih Xibalo mune makhandana,
Ih tira hingaholele'ka mulungo
Hó...Hoy mamana
Hi tira hingahole!

Que xibalo é este makhandana,
Trabalhamos sem receber lá no branco
Ho...Ho, minha mãe
Trabalhamos sem receber!

Actualmente, os factores das reivindicações no sector do açúcar continuam os mesmos, isto é, as duras condições de trabalho e a baixa remuneração para os trabalhadores nacionais, conforme o excerto abaixo:

Patrão
Wagwira...wagwira,
Hambi u hinnyikamuguazo
Kambe à hihole

Patrão,
Ginga...ginga
Mesmo cumprindo a meta dada,
O salário é baixo.

A fraca comunicação com as empresas propicia a adopção das canções como forma de transmitir as demandas dos trabalhadores. As canções são entoadas não apenas em momentos de greve ou motins, mas sobretudo no dia-a-dia, durante o exercício normal das actividades ou nos momentos de pausa no trabalho, e desempenham uma dupla função de motivação dos próprios trabalhadores para o cumprimento das metas, como também de paliativo aos efeitos dos sistemas de dominação em vigor:

“A canção diz tudo. Porque o homem quando tem problemas tenta esquecer através de outras maneiras, senão, o que fazer? Estou entregue à beira da ruína. Então as canções deduzem tudo o que vem no miolo da pessoa, é uma forma de esquecer um pouco o sofrimento” (Trabalhador na empresa, entrevista de 17/06/2017).

Para além das canções, as fofocas, piadas e o escárnio durante os momentos de pausa no trabalho são igualmente algumas das acções utilizadas pelos trabalhadores. Os momentos de pausa no trabalho são também de discussão sobre as condições de trabalho e aspectos do dia-a-dia dos trabalhadores, sobretudo nos campos agrícolas:

“Mesmo quando estamos cansados não podemos fazer nada, é só lutar para trabalhar até cumprir a meta. [...] Quando estamos no intervalo ou a caminho de casa aproveitamos para falar e comentar sobre as dificuldades no trabalho e dizer que não sabemos que actividades vão nos dar para fazer no dia seguinte. (Trabalhadora na rega, entrevista datada de 24/04/2017).

Os campos estão divididos em várias áreas de trabalho, e as áreas estão contidas dentro de grandes blocos com vasta dimensão. Em cada área existe um capataz e um chefe de secção, que respondem ao supervisor do bloco. Os capatazes são os que mais contacto e comunicação têm com os trabalhadores nos campos, desde os cortadores aos que se dedicam à limpeza ou rega dos campos. Os capatazes são indivíduos com baixo nível de escolaridade, próximos das comunidades e com maior proximidade aos trabalhadores no campo. É a este que os trabalhadores reportam primeiramente as suas inquietações, e este por sua vez encaminha ao chefe de secção e deste para o sindicato.

A comunicação entre os trabalhadores nos campos e os supervisores não é directa. Devido à enorme dimensão das áreas estes lidam com trabalhadores dispersos pelas diferentes áreas por si controladas. Existem nas empresas supervisores de blocos de origem estrangeira que, comandam directamente chefes de área moçambicanos. Embora não abertamente manifesto, esta situação é geradora de descontentamento entre os próprios chefes de áreas, na sua maioria moçambicanos, que estão hierarquicamente subordinados aos primeiros, quer directa ou indirectamente.

Semanalmente os supervisores dão orientações sobre as áreas a serem trabalhadas, isto é, onde será feita a queima, corte, plantio e rega da cana-de-açúcar. Existe uma monitoria diária das metas determinadas aos trabalhadores, e um controlo permanente através de visitas de campo e chamadas entre os chefes de área e os supervisores, sendo a informação registada em relatórios. Uma falha nas metas definidas poderá ter implicações na fábrica, conforme referido numa das empresas:

“Nós temos estado a trabalhar no sentido de aumentar a produtividade de cada trabalhador. Isto é monitorizado e anotado para verificar se as pessoas estão a cumprir com as suas actividades porque isso reflecte-se no plano definido por dia, em termos de produção. Existem supervisores que acompanham para verificar se a quantidade de cana cortada é a prevista e olhar a produtividade final. No momento do recrutamento explica-se o que se espera de cada trabalhador em termos de comportamento no trabalho” (Entrevista datada de 18/0/2017).

As pausas são decididas pelos chefes das áreas, que indica quantas pessoas de cada vez podem interromper as actividades para passar as refeições, sem comprometer o cumprimento das metas. Cada trabalhador leva a sua própria refeição e água, que fica conservada nas sombras das árvores, enquanto este exerce as suas actividades.

Nos momentos de pausa e de lazer, a origem de cada trabalhador influencia nas relações estabelecidas com os outros membros do grupo, havendo tendência de os trabalhadores se juntarem em pequenos grupos, consoante o seu local de proveniência ou língua materna, permitindo-lhes debruçar ou cantar nessa língua comum.

f) Criação duma consciência de classe

Apesar das suas diferenças de origem e políticas, os trabalhadores tomam consciência das desigualdades no acesso aos recursos de poder e outros benefícios entre si (dominados) e a entidade patronal (classe dominante), levando a que estes se organizem, informalmente ou através dos sindicatos, para em conjunto reclamar seus direitos, conforme se pode verificar na declaração abaixo:

“As greves surgem quando os trabalhadores entendem que estão a ser mal pagos e que as condições de trabalho não são boas. Quando há greves, os trabalhadores nunca chegam a destruir as empresas, eles apenas exigem alguns direitos. Nestas situações, o sindicato aparece como mediador, porta-voz dos trabalhadores perante a direcção da empresa e as autoridades”. (Responsável sindical, entrevista datada de 15/03/2017).

Existe uma forte solidariedade colectiva entre os trabalhadores em decorrência do sentimento de opressão comumente experimentado, que os engaja a assumirem os custos do envolvimento em uma acção colectiva:

“Os operários da açucareira da Maragra, localizada no distrito da Manhiça, reivindicaram, terça-feira, aumento salarial para agricultores da empresa, num gesto de solidariedade com os colegas. Durante as manifestações, foi necessário a intervenção

dos agentes da UIR (Unidade de Intervenção Rápida) e de seguranças da empresa para conter os ânimos” (Jornal O País, 10/08/2017)⁵.

O tratamento diferenciado e as diferenças económicas que existem dentro do sector podem criar um sentimento de exploração em relação aos trabalhadores estrangeiros, uma vez que se considera que estes estariam ocupando cargos que deveriam ser preenchidos pelos nacionais e beneficiando de enormes privilégios em detrimento dos nacionais nas mesmas categorias de trabalho.

“Esta empresa é importante para o desenvolvimento. O único problema é que existe falta de consideração pelos moçambicanos, mesmo quando essas pessoas têm formação superior, eles preferem os estrangeiros. Estes bóeres quando chegaram aqui na empresa foram de seguida trazer pessoas com quem trabalhavam em outros países, para virem trabalhar aqui. Há pessoas muito descontentes com a fábrica, nós não gostaríamos que esse descontentamento chegasse ao ponto de queimarem as machambas e camiões e destruírem a fábrica. Outra coisa é que recrutam cortadores de cana de outras províncias, mas quando essas pessoas chegam aqui, não são enquadradas. Então essas pessoas começaram a vandalizar as machambas dos locais por causa da fome. Então essas coisas todas não nos agradam. Digo isso porque diariamente recebo reclamações de pessoas que são expulsas ou negadas emprego. Então eu sempre falo com a empresa porque hoje em dia há muitas pessoas mal-intencionadas, que podem destruir a empresa”. (Líder comunitário, entrevista datada de 25/04/2017).

O sistema de remuneração diferenciado, a não-detenção dos meios de produção, a falta de controlo sobre o respectivo trabalho, as precárias condições de alojamento a que estão sujeitos os cortadores de cana-de-açúcar, reforça a consciência de pertença à mesma classe social, que para se fortalecer e fazer passar os seus interesses junto dos centros de tomada de decisão das empresas e das Administrações do Estado, deve agir de maneira conjunta. As diferenças sociais e culturais, embora se manifestem com maior incidência na disputa por mais espaço ou posição privilegiada dentro dos acampamentos ou grupos de trabalho, nas tentativas de mudança de categoria dentro da empresa, no acesso a outros recursos de poder ou informação privilegiada, não se fazem sentir com maior incidência diante a uma situação comum de injustiça, como por exemplo as baixas remunerações salariais.

g) Greves

Entende-se por greve uma acção formal - voluntária e colectiva - de contestação, desencadeada pela massa laboral de determinado sector ou ramo de actividade, com o intuito de reclamar certos direitos ou benefícios sociais. A interrupção deliberada de actividades constitui característica principal das greves.

⁵<http://opais.sapo.mz/index.php/sociedade/45-sociedade/46047-sindicato-reconhece-greve-dos-trabalhadores-em-maragra.html>

A greve é um direito fundamental consagrado aos trabalhadores pelo Direito moçambicano com o intuito de defender os seus interesses⁶. A greve funciona como recurso às tentativas de negociação e consenso entre a entidade patronal e a classe trabalhadora, representada pelo sindicato, no caso vertente, o Sindicato Nacional dos trabalhadores da Industria Açucareira (SINTIA). Os trabalhadores têm legalmente a obrigação de assegurar a prestação de serviços mínimos enquanto durar a greve, de maneira a permitir a retomada normal das actividades, findo o período de paralisação⁷.

A greve é um dos meios de acção utilizados pelos trabalhadores no sector do açúcar como consequência da sua insatisfação face a determinadas matérias, tais como os baixos salários. As greves podem ser ilegais, quando não seguem os trâmites previstos na Lei do Trabalho, daí o facto de por vezes serem confundidas com os motins. Para se ter uma ideia mais concreta, no período compreendido entre 2002 e 2017⁸, foram registados cerca de 12 movimentos de protesto no sector do açúcar em Moçambique, dos quais cerca de 8 greves e 4 motins, perfazendo uma média de um (1) protesto por ano. Todas as quatro empresas açucareiras em funcionamento no país já registaram algum tipo de protesto, na última década.

A greve caracteriza-se, muitas vezes, pela paralisação de actividades na secção em protesto e a retenção de instrumentos de trabalho. As áreas com maior incidência de paralisações devido a greves no sector do açúcar são a fabril, agrícola (machambas), segurança e transportes, esta última muitas vezes a cargo de empresas terciarizadas.

A paralisação de actividades em determinado sector em virtude duma greve pode ditar a interrupção involuntária de actividades em outros sectores. Assim, por exemplo, uma greve na fábrica pode ditar a paragem forçada de actividades no corte da cana-de-açúcar, não só porque os serviços de transporte dos cortadores de cana-de-açúcar dos acampamentos para os campos pode, durante a greve, ser afectado, mas também porque uma vez cortada, a cana tem um tempo determinado (até 72 horas) para ser processada na fábrica, sob o risco de deteriorar-se e perder as qualidades necessárias para produzir açúcar de qualidade comercializável. Uma greve dos cortadores de cana-de-açúcar ou dos transportadores poderá ter repercussões nos volumes de produção de açúcar diariamente definidos, uma vez que a fábrica não será abastecida em cana, resultando em enormes prejuízos para as empresas.

⁶ Artigo 87, n° 1, da Constituição da Republica e art. 194 da Lei do Trabalho, n° 23/2007 de 1 de Agosto de 2007.

⁷ Artigo 202 da Lei do Trabalho, n° 23/2007 de 1 de Agosto de 2007.

⁸ Os anos em que houve registo de protestos no sector do açúcar são: 2002, 2007, 2008, 2009, 2011, 2012, 2014, 2015, 2016 e 2017

Durante as greves no sector do açúcar, os trabalhadores tendem a paralisar as actividades⁹ e a posicionar-se, sentados ou parados, em pequenos agrupamentos, em frente ao local de trabalho ou aos escritórios centrais das empresas, ocupando determinada área. Estas interrupções constituem uma oportunidade de negócios para os pequenos operadores comerciais, sobretudo os voltados à venda de produtos alimentares e de recargas de telefone celular, o que de alguma forma encarece os custos dos trabalhadores envolvidos. São despesas adicionais de alimentação e comunicação, necessária para reportar aos familiares e próximos sobre as acções em curso, mas também para efeitos de coordenação e planificação com o sindicato, central e localmente, e os outros colegas.

Em contextos onde o nível de autoritarismo é ainda elevado, como o moçambicano, o medo de represálias e sanções pode, de alguma forma, constituir um entrave à tomada de atitudes de confrontação directa¹⁰ aos grupos dominantes, quer económicos como políticos. Assim, mesmo descontentes, excepcionalmente os trabalhadores no sector do açúcar optam pelo afrontamento directo ao patronato, preferindo simplesmente a reverência e apatia¹¹:

“É preferível calar e olhar, só, ao invés de correr riscos”. (Trabalhadora na rega, entrevista datada de 24/04/2017).

Ou então o consentimento e sujeição¹², justificados pelo medo de perder o emprego:

“Não adianta reclamar porque não vai mudar nada, e como não queremos perder nosso ganha-pão, só podemos aceitar tudo. Patrão é patrão, ele é quem manda”.

⁹ <http://www.jornalnoticias.co.mz/index.php/sociedade/69869-greve-paralisa-maragra.html>

¹⁰ A estas formas de resistência directa dos actores, Hirschman (1970) designou de *voice* (protesto). *Voice* significa, segundo o autor, que na presença de um sentimento de descontentamento, os indivíduos podem optar por confrontar directamente os grupos dominantes, reivindicando determinados direitos ou interesses.

¹¹ Segundo Bajoit (1988), a apatia na relação social é uma forma de resistência que permite aos indivíduos exprimir seu descontentamento dentro de determinada organização, escapando de possíveis sanções. “A apatia, que é o inverso do protesto, não declara a existência de um conflito e, portanto, contribui para reproduzir o controlo social, ao mesmo tempo em que deteriora a cooperação entre as partes. Na medida em que o indivíduo deixa de manter fidelidade ao relacionamento criado, do qual provém seu estatuto, ele pouco ou mal contribui para a concretização dos objectivos e abstém-se de tomar iniciativas visando melhorar a qualidade do seu trabalho ou da cooperação. O indivíduo apático deteriora a relação” (Bajoit 1988: 332).

¹² Scott (1985) apresenta o consentimento e a sujeição como comportamentos que permitem aos indivíduos resistir à sua integração no modo de produção capitalista, sempre escapando a possíveis repressões ou represálias. Esta ideia é igualmente encontrada em Hirschman (1970), que apresenta a lealdade (*loyalty*) como a outra dimensão, junto com o *voice* e *exit*, que deve ser considerada ao analisar as relações entre membros de determinada organização, face ao descontentamento. Numa situação de *loyalty*, o indivíduo permanece silenciosamente sujeito à dominação instituída, consente, e continua a participar activamente da rotina da organização. Apesar da submissão que a acompanha, a lealdade (e o consentimento) pressupõe uma certa esperança na melhoria ou reforma da situação corrente.

Participar na greve em contextos ainda autoritários, é uma decisão que poderá implicar, para os actores envolvidos, riscos físicos e elevados custos de tempo e dinheiro, daí a grande possibilidade de existir um número considerável de *free riders* (passageiros clandestinos), isto é, indivíduos que não se engajam em determinada acção colectiva (Olson, 1966). Em caso de fracasso da acção colectiva, o passageiro clandestino isenta-se das sanções daí decorrentes, mas, pelo contrário, em caso de sucesso, o actor tira benefício da acção, mesmo não tendo participado da mesma.

Assim, à predominância de uma cultura política paroquial ou de súbdito, ao medo e falta de confiança nas instituições, o engajamento na greve no sector do açúcar nem sempre é uma opção evidente e colectivamente encetada:

“Há muito desemprego em Moçambique, por isso não é fácil melhorar as condições de quem já tem trabalho e tem medo de perder seu emprego e por isso não participa das greves. Nós lutamos por empregos dignos, com boas condições salariais, que paguem segurança social para a reforma, em que quando a pessoa está doente tenha assistência médica, mas mesmo assim não é fácil porque há pessoas que só querem ter emprego, mesmo que seja para trabalhar em condições desumanas”. (Responsável sindical, entrevista datada de 17/08/2017).

h) Motins e revoltas

Existe uma certa tendência, entre as classes baixas e o patronato, de associar a greve a actos de desordem e violência, daí que em muitos casos o que se pretendia ser uma manifestação pacífica resultou em actos de violência física, com repressão policial e registo de óbitos. Ao contrário da greve, um exercício formal legalmente previsto, os motins e revoltas são um tipo de resistência informal e ilegal, que não exige dos actores envolvidos muita planificação e organização. Os motins e revoltas envolvem violência física¹³ e ocorrem sem comunicar à entidade patronal ou às entidades legais. No geral, os motins correspondem a situações de vandalização, em que o poder de alguma forma caiu na rua.

Os motins são considerados uma acção involuntária, porém necessária, à qual os actores que os desencadeiam vêem-se forçados a incorrer, em resultado da falta de resposta às demandas por si efectuadas às entidades patronais:

“Não era nossa intenção fazer greve, pois chegámos a este extremo porque infelizmente os nossos compatriotas que estão do lado do patronato não se dignaram em nos defender e informar os patrões que é uma tradição dar o bónus no fim de cada

¹³ <http://pt.rfi.fr/mocambique/20170809-violencia-na-greve-da-acucareira-da-maragra-em-mocambique>

campanha, principalmente quando a mesma tiver sido bem-sucedida (Cortador de cana-de-açúcar).”¹⁴

No entanto, na perspectiva dos gestores das empresas, existe uma instrumentalização dos trabalhadores por parte de determinados grupos, mais instruídos, que promovem manifestações com o intuito de criar instabilidade e desordem:

“Os trabalhadores fazem greves instigados. Por exemplo, houve uma outra greve de um grupo de pessoas que achava que os salários eram baixos. Para resolver o problema, reestruturou-se a empresa e negociou-se com o sindicato e o governo local” (Gestora de empresa, entrevista de 27/04/2017).

Durante os motins e manifestações no sector do açúcar, é comum a ocorrência de queima de pneus, bloqueio de vias de acesso, destruição de máquinas, violência física, incêndio de cana-de-açúcar e vandalização de alguns bens das empresas. A queima de pneus não é característica única dos motins, esta pode igualmente acontecer numa greve legal. Os actores envolvidos amotinam-se diante das instalações das empresas, junto aos centros de tomada de decisão, como forma de pressionar o patronato a responder às suas exigências. É comum os trabalhadores empunharem os seus instrumentos de trabalho tais como machadas, pás ou catanas, que se transformam em instrumentos de agressão e resposta à presença policial ou dos agentes de segurança da empresa:

Ainda que descontentes, existe entre os trabalhadores um entendimento colectivo sobre a preponderância das empresas para o desenvolvimento local, que os contém de destruir as empresas:

“Nós não podemos destruir a empresa. Apelamos aos trabalhadores a não destruir a empresa. Nós entendemos que numa manifestação não se devem destruir os bens¹⁵.”
[Jornal o país, dia 06 de Agosto de 2017].

¹⁴ <http://www.verdade.co.mz/nacional/23366-trabalhadores-da-acucareira-de-mocambique-em-greve>, consulta em 10/03/2017.

¹⁵ <http://opais.sapo.mz/index.php/sociedade/45-sociedade/46057-grevistas-queimam-hectares-de-cana-de-acucar-na-maragra.html>

DAS RESPOSTAS AOS PROTESTOS

Cada uma das reacções dos trabalhadores é susceptível de desencadear, por parte das entidades patronais, um determinado tipo de reacção, de acordo com o tipo de reivindicação e direitos reclamados, conforme sistematizado na tabela abaixo:

Reacções dos trabalhadores	Respostas das empresas
– Greves – Motins e manifestações – Sindicalização	a) Diálogo e negociação b) Intervenção Policial
– Roubos e furtos – Sabotagens – Desistência e abandono de funções	c) Sanções disciplinares d) Reforço dos meios de segurança e punição
– Condições de trabalho	e) Reforço dos meios de higiene e segurança no trabalho f) Controlo da disciplina e mecanismos de supervisão (violência simbólica)

a) Diálogo e negociação

Existe uma tendência a aproximação entre as empresas, através das suas direcções, o sindicato e os trabalhadores com vista a resolução dos problemas acima identificados. O sindicato tem desempenhado o papel de mediador entre as duas partes, tendo como principal papel facilitar o diálogo entre as partes e garantir que se chegue a um entendimento à volta das matérias discutidas, sem que haja necessidade de accionar outros mecanismos como a greve.

“Não há cumprimento pleno dos direitos dos trabalhadores, mas o esforço que o sindicato faz ajuda a que os trabalhadores sintam-se seguros nos seus postos de trabalho. Há acordos colectivos de trabalho entre a empresa e o trabalhador. O sindicato vem em apoio aos dois” [Responsável sindical, entrevista de 02/03/2017].

Para além dos sindicatos, as empresas têm contado, nos processos de negociação e diálogo, com o apoio de figuras influentes nas comunidades e no seio dos trabalhadores, nomeadamente líderes comunitários e antigos trabalhadores das empresas com algum respeito e prestígio. O facto de terem trabalhado nas empresas e terem experimentado as situações reclamadas pelos trabalhadores confere a estes indivíduos uma certa confiança e poder de falar e agir em nome

dos demais trabalhadores. São reportados casos em que trabalhadores reformados das empresas açucareiras ajudaram a mediar conflitos entre trabalhadores e as empresas.

O diálogo é um processo que vai muito além dos momentos de tensão, estendendo-se igualmente para os períodos de relativa calma e normalização das actividades. As empresas têm apostado na organização de reuniões regulares com os trabalhadores, como forma de se aproximar cada vez mais dos mesmos. No geral, a comunicação e as relações com as chefias directas são descritas como pouco satisfatórias, necessitando ainda de melhoramento.

Existe um cuidado por parte das empresas do sector do açúcar em evitar a reprodução em escalada das reivindicações. As pressões exercidas em uma determinada empresa poderão ter implicações, directas ou indirectas, nas restantes empresas do sector.

b) Intervenção Policial

Face aos protestos sociais desencadeados pela classe trabalhadora e em função do nível de ameaça às propriedades e bens das empresas, o uso da força policial, muitas vezes através da Unidade de Intervenção Rápida (FIR) tem sido uma das respostas utilizadas e a sua actuação caracteriza-se, muitas vezes, pelo uso excessivo da violência física, com episódios de agressão, espancamentos, apreensões e, em alguns casos, mortes. As experiências de protesto anteriores, marcadas por cenários de violência física e agressões, retraem a tomada de acções de confrontação directa com as entidades patronais, desde as mais passivas, como a greve, às mais arriscadas como as revoltas:

“Em 2008 fizemos uma greve por causa dos salários que são baixos, nem sequer chegam para alimentar as crianças e outras despesas. [Nós] paramos de trabalhar e fomos ficar em frente ao escritório da empresa. Houve queima de cana, sabotagem nas machambas e a empresa acabou chamando a polícia. Muita gente ficou ferida e uma pessoa acabou perdendo a vida por causa da maneira [violenta] como a polícia estava a agir. Por isso hoje em dia nós temos medo de fazer greve [...] com ou sem greve nunca muda nada” (Trabalhador na empresa, entrevista de 16/06/2017).

c) Sanções disciplinares

Cada trabalhador deve cumprir escrupulosamente com as metas fixadas, sob o risco de ser sancionado com um processo disciplinar ou no seu salário. As faltas e atrasos colectivos não justificados legalmente bem como o incumprimento de metas são susceptíveis de serem deduzidas no valor mensalmente auferido.

Historicamente são reportados casos de atrasos e faltas recorrentes no sector do açúcar, sobretudo logo a seguir ao recebimento dos salários (Head, 1980; O'Laughlin, 2016). De facto, grande parte das necessidades alimentares básicas era suprida pela produção agrícola nas machambas familiares, daí que o salário proveniente do trabalho na empresa açucareira era usado para complementar algumas despesas, maioritariamente de lazer. No entanto, as novas dinâmicas impostas pela conjuntura socioeconómica actual criam e simultaneamente reforçam a dependência pelo trabalho na empresa, fazendo que haja um maior interesse por parte dos próprios trabalhadores em transmitir uma boa imagem do seu compromisso com o trabalho junto da empresa para garantir continuidade ou renovação dos contratos de trabalho nas campanhas seguintes.

As sanções por um comportamento considerado desviante (furto, participação em motins ou faltas) incluem, para além da subtracção de salários, a repreensão verbal, suspensão temporária e inclusive despedimentos. A exclusão dos grupos de pertença é também uma resposta possível, caso o indivíduo opte por não participar das acções da colectividade, visando melhorar a situação de todos.

d) Reforço dos meios de segurança e punição

Uma das estratégias usadas para manter evitar as vandalizações, sabotagens, furtos de cana-de-açúcar, invasão das machambas da empresa pelo gado das comunidades, e controlar os trabalhadores das secções mais propensas à ocorrência de tensões, é o reforço dos dispositivos de segurança. Isto inclui a vedação das áreas próximas aos escritórios centrais, a instalação de câmaras de vigilância e o reforço dos serviços de segurança armada, implicando custos adicionais para as empresas.

e) Melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho

As condições de habitação, saneamento, electrificação e segurança dos acampamentos em que são alojados os trabalhadores sazonais são, no geral, de grande precariedade (Lazzarini, 2016; O'Laughlin, 2016). Os acampamentos reúnem trabalhadores de diferentes origens e proveniências, cujos hábitos e costumes são também diferenciados, com reflexo na higiene e na forma como são geridos os bens pessoais e os próprios corpos.

O mau saneamento e o deficiente acesso à água propiciam o surgimento e propagação de doenças contagiosas como a malária e cólera. Ademais, se por um lado a grande mobilidade populacional que se verifica nos períodos de corte de cana-de-açúcar introduz dinâmicas económicas importantes para os operadores comerciais e pequenos comerciantes, esta não deixa de se fazer acompanhar por actos de criminalidade e prostituição, aumentando o risco de ocorrência de casos de doenças de transmissão sexual como o HIV/SIDA. Muitos dos trabalhadores sazonais não possuem seguros de saúde contra doenças e acidentes de trabalho (O'Laughlin, 2016).

O corte da cana-de-açúcar e algumas actividades técnicas no sector fabril representam um problema ambiental e envolvem um alto risco de acidentes de trabalho, na origem dos primeiros movimentos de protesto registados no sector do açúcar, e envolvendo tanto os trabalhadores, sazonais como permanentes. Durante muito tempo, acidentes e mortes por acidentes de trabalho no início, durante e no final da campanha de corte da cana eram recorrentes, sendo então associados a práticas supersticiosas e de magia negra.

No geral, acreditava-se que as mortes no início da campanha serviam para inaugurar a época e garantir que as empresas tivessem boa produtividade. No decurso das campanhas, era igualmente possível registarem-se casos de mortes, percebidos nesta fase como sendo para assegurar que a campanha continuasse decorrendo normalmente. Já no final da campanha, os acidentes do tipo morte marcavam o encerramento duma campanha de corte, conforme referido por um antigo trabalhador do sector do açúcar:

“As primeiras greves que existiram foram porque não havia equipamento de trabalho. Naquela altura [antes da independência] tinham que morrer algumas pessoas no início da campanha e acreditava-se que era abertura da campanha. No meio da campanha podia haver algum acidente qualquer e morria mais alguém, e diziam que a empresa já estava segura. No final [da campanha] também podia acontecer de morrer alguém e as pessoas diziam que era o fecho. Acreditava-se que era tradicional enquanto não. Depois da independência, e mais para cá, observou-se que mais de 85% dos acidentes de trabalho eram devido a falha humana e falta de meios de segurança no trabalho. Actualmente, maior parte das lesões são devido à falta de uso de equipamento de trabalho, falo de capacete, fato, luvas e, botas, que permitem evitarem ferimentos na fábrica ou picadas de cobra nas machambas” (Antigo trabalhador no sector, entrevista de 14/04/2017).

Actualmente, as empresas têm apostado na melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho, como forma de minimizar a ocorrência de sinistralidades envolvendo os trabalhadores e evitar o descontentamento:

“A empresa procura assegurar que as pessoas tenham meios de trabalho, de protecção, bom alojamento para evitar que haja situações de greves, que acontecem quando as coisas não estão muito bem alinhadas”.(Quadro dos recursos humanos, entrevista datada de 16/04/2017).

Aos trabalhadores são distribuídos equipamentos de trabalho como uniformes, luvas, óculos, luvas, capacetes e botas. Ainda que o uso daqueles equipamentos seja de carácter obrigatório, ainda é possível encontrar trabalhadores nas machambas que não usam os mesmos, supostamente por “atrapalhar” e “atrasar” o seu trabalho.

Nós somos uma empresa multinacional. Pode haver incumprimento de algumas normas de higiene, saúde e segurança no trabalho mas não por culpa da empresa. “Temos muitos trabalhadores aqui na empresa e, algumas são analfabetas e não entendem a importância de usar equipamento de trabalho, por isso mesmo podem sofrer alguns acidentes” (Entrevista datada de 22/03/2017).

A melhoria do desempenho dos trabalhadores está, para estes, igualmente associado à melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho e das relações com os colegas e chefias, directas e intermediárias:

“As medidas importantes para melhorar o desempenho dos trabalhadores são o melhoramento do sector de higiene e segurança no trabalho e melhorar a relação com os colegas de trabalho” (Trabalhador na rega, entrevista de 15/06/2017);

assim como à posse de um contrato de trabalho de longa duração:

“Gostaria que nos dessem letra (contrato de trabalho), porque nós não temos letra, e nos aumentasse o salário” (Trabalhador na rega, entrevista de 15/06/2017).

Apesar da pouca satisfação, existe um reconhecimento das melhorias havidas em matérias de higiene e segurança no trabalho por parte dos trabalhadores:

“Eu trabalho nesta empresa desde 1984. Naquela altura era normal eu vir trabalhar com a minha própria roupa, mas agora já temos equipamento de trabalho” (Trabalhador na machamba, entrevista de 15/06/2017).

f) Controlo da disciplina e mecanismos de supervisão

Os movimentos de protesto levam ao reforço das formas de controlo da disciplina dos trabalhadores, que ainda não explicitamente regularizadas estão instituídas e apropriadas pelas chefias directas. A ideia de disciplina no trabalho remete aqui não só à assiduidade e pontualidade no trabalho, mas ao cumprimento das metas fixadas para cada trabalhador. A disciplina engloba uma outra dimensão fundamental que é a do bom comportamento dos trabalhadores nos seus sectores de actividades e ambos constituem condição fundamental para a renovação dos contratos de trabalho, sobretudo dos trabalhadores sazonais. Ter bom comportamento significa igualmente obediência às hierarquias directas e outros comandos superiores, apartando-se de quaisquer acções reivindicativas:

“A renovação dos contratos depende do comportamento de cada trabalhador. Há pessoas que conseguem renovar os contratos porque têm boas práticas, bom comportamento. Se cumprir com as suas tarefas tem boas chances de renovar os contratos. Geralmente são os mesmos trabalhadores sazonais que são recontratados todos os anos” [Responsável de recursos humanos, entrevista de 15/04/2017].

Se parte considerável das actividades durante a campanha é assegurada pelos trabalhadores sazonais, com origens, hábitos e costumes diferentes, a indução dessas dimensões é um momento importante de harmonização das práticas e normas de funcionamento das empresas e uma forma de garantir que as diferenças culturais e políticas não se transportem para o domínio laboral.

Ao considerar esta dimensão da disciplina e bom comportamento subentende-se uma preocupação premente por parte das empresas em garantir um ambiente de boas relações laborais, ou pelo menos evitar que surjam situações de disputas laborais, desde as mais subtis como as faltas e desistências, às mais explícitas como a paralisação das actividades e sabotagem dos campos de cultivo.

Estas dimensões comportam uma carga de violência simbólica (Bourdieu, 2005) que é consentida pelos próprios trabalhadores e imprimida nas suas práticas quotidianas como legítimas, sendo isso perceptível nas suas atitudes de aceitação e passividade, mesmo face a determinados descontentamentos. Este consentimento voluntário resulta do facto de o emprego nas empresas constituir a principal actividade de rendimento que os trabalhadores desempenham, desta dependendo para a sua subsistência, conforme indicado anteriormente.

No geral, prevalece nas empresas do sector do açúcar uma cultura organizacional altamente centrada em valores sociais com efeitos nas relações estabelecidas entre os trabalhadores e as

empresas. Existe uma certa naturalidade na forma com que os trabalhadores lidam com os processos e serviços no dia-a-dia, expressa através de um certo relaxamento e confiança na permanência nas funções, sempre que houver vontade por parte dos trabalhadores em funções administrativas.

DA REACÇÃO DO PODER POLÍTICO E ECONÓMICO FACE AOS MOVIMENTOS DE PROTESTO

A realidade no terreno mostra que a presença de grandes empresas no meio rural, tem constituído uma oportunidade para que o Estado se prive do seu papel no desenvolvimento local.

Se por um lado esta ausência da Administração do Estado reforça o prestígio das empresas junto às comunidades, por outro lado aumenta as suas responsabilidades diante das mesmas. Devido à forte presença das empresas em grande parte das áreas sociais (educação, saúde, abastecimento de água, e empregos), cria-se entre as comunidades uma percepção de dever das empresas proverem aqueles serviços básicos e participar da gestão, manutenção e reabilitação das infra-estruturas construídas.

Esta forte presença das empresas é também instrumentalizada pelas forças políticas no poder, que também vêem nas empresas um forte aliado financeiro capaz de compartilhar em algumas despesas públicas como comunicação e combustível, para participação dos funcionários públicos em comícios ou reuniões oficiais realizadas dentro ou fora dos locais onde as empresas estão implantadas.

Esta retracção da actuação da administração do Estado na presença de grandes empresas não é recente e não se circunscreve apenas ao sector açucareiro. Analisando o caso da implantação da empresa de exploração florestal Portucel, Bruna (2017) conclui igualmente que existe uma escassa presença e actuação do Estado na implementação de grandes projectos, na medida em que este demite-se do seu papel de legislador e fiscalizador do nível de cumprimento dos planos de exploração apresentados pela empresa, resvalando, por consequência, na possível maximização dos interesses da empresa, com riscos para a marginalização dos interesses e ganhos das comunidades locais.

Efectivamente, uma vez que o poder (político e sobretudo económico) joga um importante papel nas sociedades, por vezes colocando-se acima de valores como o bem comum, as empresas com forte capital ganham um grande poder de tomada de decisão e impõe-se à própria Administração do Estado que se vê dependente do apoio daquela para a prossecução das suas

actividades, desde as mais ordinárias como aquisição de material de escritório, despesas de comunicação, aluguer de viaturas para transportar os régulos para os locais onde decorrem visitas de Estado, até a acções mais incisivas como a construção de uma unidade escolar ou melhoramento das vias de acesso.

A administração do Estado vê assim o seu campo de intervenção reduzido e o seu poder de influência junto às comunidades enfraquecido. Esta decisão deliberada de não-actuação pode beneficiar as empresas que ficam mais poderosas em relação à própria administração do Estado, negligenciando os interesses dos trabalhadores e colocando as comunidades em situação de vulnerabilidade. Se o Estado que devia garantir a protecção dos direitos e interesses das comunidades locais depende das empresas para o seu funcionamento e reprodução, a fiscalização da actuação daquelas e a defesa dos interesses dos grupos sociais em protesto tornam-se difíceis.

CONCLUSÃO

O sector do açúcar é um dos mais propensos à ocorrência de tensões sociais em Moçambique. Os baixos sistemas de remuneração e recompensas, as duras condições de trabalho, e as precárias condições de higiene e segurança no trabalho são dos principais objectos de protesto.

O receio de despedimento e outras represálias impede a manifestação directa dos trabalhadores, que optam por estratégias mais passivas e silenciosas de protesto. Em alguns casos os protestos no sector do açúcar têm resultado na integração dos interesses e demandas dos trabalhadores pelas empresas, havendo casos que essas acções lograram os seus intentos.

No entanto, embora o sector do açúcar contribua para a redução dos níveis de desemprego através da contratação de muita mão-de-obra, existe um grande desafio que se refere à melhoria das condições salariais, de alojamento e higiene dos trabalhadores, sobretudo sazonais. Se por um lado as empresas deste ramo garantem que estes tenham um alojamento, o que contribui para minimizar os gastos que estes teriam visto que muitos deles não são oriundos ou residentes nas proximidades do local de trabalho, as condições em que estes encontram-se instalados nos acampamentos fornecidos pelas empresas são ainda precárias e chamam a necessidade de um tratamento mais humanizado por parte da própria empresa.

É preciso melhorar as capacidades técnicas e profissionais dos trabalhadores da empresa e criar oportunidades para a progressão de carreira. Estratégias para reduzir as assimetrias entre os

quadros nacionais e estrangeiros, dentro da mesma categoria profissional, devem ser pensadas, assim como formas para melhorar a actuação da Administração do Estado e aumentar a sua capacidade de intervenção junto às comunidades e empresas.

BIBLIOGRAFIA

ALMOND, G. e VERBA, S. (1989) *TheCivicCulture. Political Attitudes and Democracy in five Nations*. California: Sage Publications, Inc.

BAJOIT, G., (1988). "Exit, Voice, Loyalty...and Apathy. Les réactions individuelles au mécontentement », In : *Revue française de sociologie*, 29-2, pp. 325-345.

BAYART, J.-F. et. al. (2008). *Le politique par le bas en Afrique Noire*. Paris: Karthala.

BOURDIEU, P. (2005). *O poder simbólico*. 8 ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil.

BRITO, L. e tal. (2015). *Revoltas da fome: protestos populares em Moçambique (2008-2012)*. Cadernos IESE nº 14.

CHAIMITE, E. (2014) "Das revoltas às marchas: emergência de um repertório de acção colectiva em Moçambique" in Luís de Brito, Carlos Castel-Branco, Sérgio Chichava, Salvador Forquilha e António Francisco (Org.) *Desafios para Moçambique 2014*. Maputo: Instituto de Estudos Sociais e Económicos, pp. 83-98.

CEPAGRI (2013). *Balanço do PES 2013 no Sector do Acúcar*.

COHEN, R. (1987). "Les formes cachées de la résistance et de la conscience ouvrière". In COHEN, R. e JEAN-PIERRE, R. (1987). *Classes ouvrières d'Afrique Noire*. Paris : Karthala, ORSTOM. P. 113-136.

CROZIER, M., e FRIEDBERG, E. (1977). *L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective*. Paris: Édition du Seuil.

FEIJÓ, J. (2011). "Eles fingem que nos pagam, nós fingimos que trabalhamos – resistência e adaptação de trabalhadores moçambicanos em Maputo" in *Estudos Moçambicanos*, 22, pp. 245-316.

FEIJÓ, J. (2015). *Orientações Culturais e Recurso de Poder. Relações Laborais em Maputo*. Maputo: Alcance editores.

FEIJÓ, J. e AGY, A (2015). Do modo de vida camponês à pluriactividade. Impacto do assalariamento urbano na economia familiar rural. Observador Rural n° 30. Maputo: OMR.

FEIJÓ, J. (2016). Investimentos, assimetrias e movimentos de protesto na província de Tete. Observador Rural n° 44. Maputo: OMR.

HIRSCHMAN, A. (1970). Exit, voice and Loyalty. Responses to decline in Firms, Organizations, and States. London: Harvard University Press.

LAZZARINI, A. (2017) Gendered Labour, Migratory Labour: Reforming Sugar Regimes in Xinavane, Mozambique, Journal of Southern African Studies, 43:3.

MACAMO, E. (2014) “Cultura política e cidadania em Moçambique: uma relação conflituosa” in Carlos Castel-Branco et al. (Org.) Desafios 2014. Maputo: Instituto de Estudos Sociais e Económicos, pp. 41-60.

MANDAMULE, U. e BRUNA, N. (2015). Investimentos, Migrações Forçadas e Conflitos de Terra – Representações Sociais de Populações Reassentadas no Corredor de Nacala. Comunicação apresentada durante a conferência “Novas Dinâmicas Económicas, Movimentos Migratórios e Relações Rural-Urbano. Maputo, Dezembro 2015.

MANGHEZI, A. (2003). Guijá, província de Gaza 1897-1977: Trabalho forçado e cultura obrigatória do Algodão: O colonato do Limpopo e reassentamento pós-independência. Entrevistas e canções recolhidas 1979-1981. Maputo: Arquivo Histórico de Moçambique.

MARX, K. e ENGELS, F. (1848) Manifesto do Partido Comunista (1848). Tradução de Sueli Tomazzini Barros Cassal. Porto Alegre: L&PM (2001).

MOSCA, J. (2015). “Agricultura familiar em Moçambique: ideologias e políticas”. Em MOSCA, J. (2015) (coord.). Sector familiar agrícola e desenvolvimento em Moçambique. Escolar Editora. Maputo.

MOSCA, J. e ABBAS, M. (2016) “Políticas Públicas e Agricultura”. In: Mosca, J. (2016) (coord.) Políticas Públicas e Agricultura. Lisboa: Escolar Editora.

MOSCA, J., BRUNA, N. e MANDAMULE, U. (2016). “A economia política do agro-negócio. O caso do ProSAVANA”. In Mosca, J. (2016) (coord.) Políticas Públicas e Agricultura. Lisboa: Escolar Editora.

OLSON, M. (1966). The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups. Harvard University Press.

O'LAUGHLIN, B. e IBRAIMO, Y. (2013). A Expansão da produção de Açúcar e o Bem-Estar dos trabalhadores Agrícolas e Comunidades Rurais em Xinavane e Magude. Cadernos IESE nº12P/2013.

O'LAUGHLIN, B. (2016). "Produtividade Agrícola, Planeamento e Cultura do Trabalho em Moçambique". In: IESE (2016). Desafios para Moçambique 2016. Maputo: IESE. 225-253 pp.

O'LAUGHLIN, B. (2016). Consuming Bodies: Health and Work in the Cane Fields in Xinavane, Mozambique, *Journal of Southern African Studies*, 43:3, 625-641, DOI: 10.1080/03057070.2016.1190519

TILLY, C. (1984). Les origines d'une répartition de l'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne. In: Vingtième Siècle. Revue d'histoire. Nº 4, octobre 1984. pp. 89-108.

TILLY, C. (2010). Les Movimientos Sociales, 1768-2008. Barcelona: Editorial crítica.

SERRA, C. (1980). O capitalismo colonial na Zambézia 1855-1930. Estudos Moçambicanos (1) 1980: 33-52.

SCOTT, James (1985). The weapons of the weak. New Haven: Yale University Press.

SCHEMEIL, Y. (2012). Introduction à la Science Politique: Objets, méthodes, résultats. 2^eéd. Paris : Presses de Sciences po et Dalloz.

SPIVAK, G. (1985). "Subaltern Studies: Deconstructing Historiography", In: GUHA, R. (ed). Subaltern Studies IV. Delhi, Oxford University Press: 330-363.

Legislação

Constituição da República 2004

Lei do Trabalho, nº 23/2007 de 1 de Agosto de 2007.

Notícias web

Redacção (19.07.2017) "Trabalhadores da açucareira de Mafambisse retomam laboração após greve violenta" in *RTP Notícias*, disponível em http://www.rtp.pt/noticias/mundo/trabalhadores-da-acucareira-de-mafambisse-retomam-laboracao-apos-greve-violenta_n138758, consultado a 30.08.2017

Redacção (22.11.2011) "Trabalhadores da açucareira de Moçambique em greve". Disponível em <http://www.verdade.co.mz/nacional/23366-trabalhadores-da-acucareira-de-mocambique-em-greve>, consulta em 10/03/2017.