

# RELAÇÕES LABORAIS E MOVIMENTOS DE PROTESTO NO SECTOR DO AÇÚCAR

Uacitissa Mandamule

## 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 quer 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, este artigo pretende compreender os factores da ocorrência de tensões no sector do açúcar, bem como avaliar os seus efeitos no modo de vida da população afectada. 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. Finalmente, concentrar-se-á 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 os 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, 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 em Maputo 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 a inquéritos e entrevistas com trabalhadores e representantes das empresas açucareiras e à observação não participante. Foram entrevistados cerca de dez trabalhadores das empresas açucareiras, afectos a cargos de direcção e chefia, administrativos e em actividades não qualificadas (rega, plantio e sacha), e foi inquirida uma amostra aleatória simples de 68 trabalhadores permanentes (população de 8000 trabalhadores), com um nível de confiança de 90%, e uma margem de erro amostral de 10%. 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 o 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 se mostraram 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 em expor as condições de alojamento e higiene dos trabalhadores sazonais, que poderiam 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 investigador 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 investigador um 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 nas conclusões produzidas.

## A PROBLEMÁTICA DA INVESTIGAÇÃO

Nos últimos anos, Moçambique tem sido um dos destinos preferenciais para o investimento nos sectores agrícola e mineiro e na indústria extractiva, por intermédio de países e empresas multinacionais. Estes investimentos produziram, de alguma forma, efeitos positivos sobre a produção, a produtividade e os volumes de exportações, geraram emprego, aumentaram o rendimento de algumas famílias e contribuíram para a recuperação de algumas infra-estruturas, como regadios e fábricas (Mosca & 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 & 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 & Ibraimo, 2013).

Por movimentos sociais entendemos uma forma de acção protagonizada por um conjunto de indivíduos visando influenciar uma mudança dentro de uma determinada comunidade (Crozier & Friedberg, 1977). Trata-se de uma forma de acção colectiva intencional, concertada e orientada para a reivindicação ou a 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 países<sup>1</sup>, Almond & Verba (1989) empregam o conceito de cultura política, o qual permite, segundo os autores,

<sup>1</sup> Estados Unidos da América, Reino Unido, Alemanha, Itália e México.

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 repreensão e/ou autoritarismo.

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

*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 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 a 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 (Almond & Verba, 1989: 17).*

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 e 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).

Esta questão das formas de contestação e outros aspectos são analisados por diferentes autores como, por exemplo, Feijó (2011) e Manguezi (2003). 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 protejam e haver muito desemprego, preferem não arriscar e têm medo de perder o trabalho. No entanto, 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 os 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 seja a melhoria das condições laborais.

Já Manguezi (2003), por sua vez, 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 (Manguezi, 2003).

## UM OLHAR SOBRE OS ACTORES

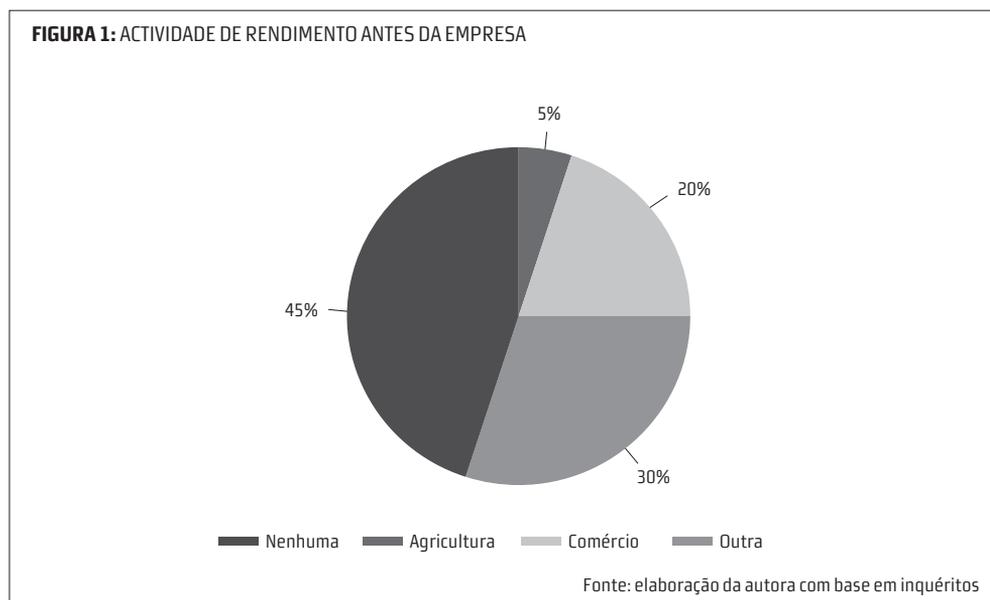
Desde a sua implantação, o sector do açúcar tem sido referido como exemplo do tipo de relação conflituosa. A necessidade de grande quantidade de trabalho braçal<sup>2</sup>, pouco qualificado, indiferenciado, taylorizado e barato, propicia condições de grande assimetria social, em termos de qualificações e rendimentos. A possibilidade de melhorar as condições de vida gera expectativas que, não satisfeitas, podem desencadear lutas de poder, frustração e descontentamento face ao patronato.

Os protestos no sector do açúcar envolveram 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,

<sup>2</sup> 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).

mas de origem estrangeira, maioritariamente sul-africanos, malawianos ou zimbabwianos; (ii) os cortadores de cana-de-açúcar e trabalhadores nas machambas; (iii) os transportadores de cana-de-açúcar; (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 & Ibraimo, 2013), são predominantemente jovens, do sexo masculino, com baixo nível de escolaridade<sup>3</sup>, de variada proveniência, com destaque para os distritos e províncias próximos dos locais onde as empresas estão implantadas. Existe um fluxo considerável de trabalhadores provenientes de outras províncias, geograficamente afastadas dos locais onde as empresas se encontram 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 ao comércio informal, antes do emprego no sector do açúcar. Os baixos rendimentos auferidos no sector agrícola (Mosca, 2015; Feijó & Agy, 2015) podem justificar esta mobilidade de mão-de-obra para o sector do açúcar.



O principal factor de atracção para esses jovens é a possibilidade de auferirem 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.

<sup>3</sup> Nos últimos anos, este aspecto tem registado alguma mudança, sendo possível encontrar jovens com escolaridade significativa, que pode mesmo chegar aos níveis secundários.

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, a sacha, a plantação, a adubagem e a 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 em 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 aos 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).

De entre 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, as longas jornadas de trabalho, a 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; o pagamento de horas extras e a 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. Aos sazonais é descontado o valor da segurança social no final de cada mês, mas como eles não têm contrato de longa duração com a empresa e nunca vão reformar[-se], quando é que vão ter esse dinheiro? Portanto, isto é um grande problema, porque estas pessoas são as mais lesadas* (responsável sindical, entrevista 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, a sacha e a rega, ajudantes de campo, aplicadores de pesticidas, guardas, que exercem as 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 os gestores intermédios. Por fim, integram as categorias E e F as chefias intermédias e as direcções das empresas, onde são desenhados os planos e as políticas e tomadas as decisões.

Em algumas das empresas assistiu-se a um processo de recrutamento maciço 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 a 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 garante da idoneidade e da boa conduta dos candidatos.

**TABELA 1:** TABELA SÍNTESE DOS ÍNDICES SALARIAIS POR CATEGORIA

CATEGORIA PROFISSIONAL	ÍNDICES SALARIAIS
Categoria A	2500-3000 MT
Categoria B	3000-7000 MT
Categoria C	8000-10 000 MT
Categoria D a F	10 000-600 000 MT

Fonte: elaboração da autora com base em entrevistas e em Lazzarini (2017) e O'Laughlin & 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 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 de 28/04/2017).

Nas categorias acima mencionadas, os salários podem variar entre 2500 e 7000 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 diferenciados dentro do sector do açúcar, aliados às duras condições de trabalho em termos de cargas físicas, horários de trabalho, condições climáticas e riscos de acidentes, desencadeiam entre os trabalhadores um conjunto de respostas que vão desde 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.

**TABELA 2: FACTORES DE PROTESTO E RESPOSTAS DOS TRABALHADORES**

FACTORES	RESPOSTAS DOS TRABALHADORES
Remuneração e recompensa diferenciadas Condições de trabalho	a) Sindicalização
	b) Furtos
	c) Sabotagens
	d) Deserção ( <i>exit</i> )
	e) Canções de protesto
	f) Criação de uma consciência de classe
	g) Greves ( <i>voice</i> )
	h) Motins e revoltas

Fonte: elaboração da autora com base em entrevistas

## SINDICALIZAÇÃO

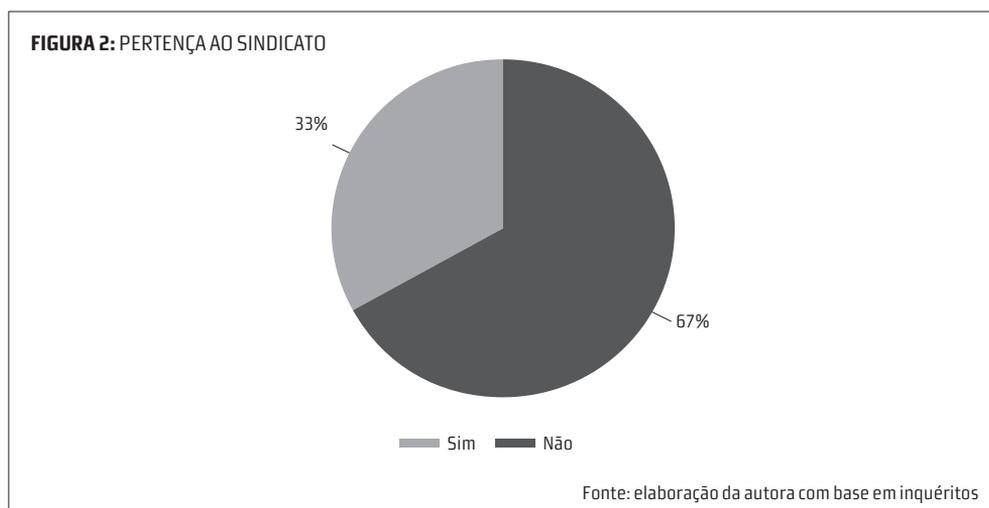
Os trabalhadores do sector do açúcar têm optado por se organizar em sindicatos como forma de exercer maior pressão sobre os empregadores e ao próprio Estado, que detém acções em algumas empresas<sup>4</sup>, conforme referido por um responsável do sindicato:

*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 de 24/04/2017).*

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

O sindicato do sector do açúcar surge por volta dos anos 1980, e actualmente existe uma representação sindical em cada uma das empresas açucareiras hoje 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 1.º 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:



O trabalho de O’Laughlin & Ibraimo (2013: 64) mostra que, embora o sindicato exerça um papel importante na mediação de conflitos laborais, este tem exercido pouca influência junto dos trabalhadores sazonais, estando mais centrado na gestão de assuntos ligados aos empregos e salários do que em 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 a sua participação no sindicato, bem como a melhorar as suas capacidades de negociação junto das empresas.

## 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 subtração de cana-de-açúcar das empresas é um acto que envolve actores de diferentes faixas etárias, sendo reportados, pelas empresas e por membros das comunidades, casos de acidentes envolvendo crianças que tentam roubar cana dos camiões que transportam aquele produto para as fábricas. 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.

## SABOTAGEM

Os trabalhadores no sector de açúcar têm igualmente recorrido a actos de sabotagem como forma de protesto silencioso contra as 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-de-açúcar, causando prejuízos às próprias empresas. Este tipo de sabotagem é feito sob o risco do próprio trabalhador, que pode não ser contratado 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.

## 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 num sistema de dominação caracterizado por relações desiguais (Hirschman, 1970). Os indivíduos permanecem leais durante muito tempo, suportando a dominação e a frustração, daí que seja 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*<sup>5</sup>, 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, 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 matsotsis, 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, 2016b).

## CRIAÇÃO DE UMA 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 reclamarem os 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 de 15/03/2017).*

<sup>5</sup> O termo *matsotsi* significa, em xangana, ladrão. Aqui a expressão é usada para designar os indivíduos que abandonam as suas tarefas no sector do corte da cana-de-açúcar antes de terminar a campanha.

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 numa acção colectiva:

*Os operários da açucareira da Maragra, localizada no distrito da Manhica, reivindicaram, [na] 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)<sup>6</sup>.*

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 ocupariam 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 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 condições de alojamento precárias a que estão sujeitos os cortadores de cana-de-açúcar reforçam 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

<sup>6</sup> <http://opais.sapo.mz/index.php/sociedade/45-sociedade/46047-sindicato-reconhece-greve-dos-trabalhadores-em-maragra.html>.

privilegiada, não se fazem sentir com maior incidência diante a uma situação comum de injustiça, como, por exemplo, as baixas remunerações salariais.

## 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 a característica principal das greves.

A greve é um direito fundamental consagrado aos trabalhadores pelo direito moçambicano, com o intuito de defender os seus interesses<sup>7</sup>. 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, pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria 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 paralisação<sup>8</sup>.

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 motins. Para se ter uma ideia mais concreta, no período compreendido entre 2002 e 2017<sup>9</sup>, foram registados cerca de 12 movimentos de protesto no sector do açúcar em Moçambique, dos quais cerca de oito greves e quatro motins, perfazendo uma média de um 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 de uma greve pode ditar a interrupção involuntária de actividades noutros 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

<sup>7</sup> Artigo 87.º, n.º 1, da Constituição da República, e art. 194.º da Lei do Trabalho, n.º 23/2007, de 1 de Agosto de 2007.

<sup>8</sup> Artigo 202.º da Lei do Trabalho, n.º 23/2007, de 1 de Agosto de 2007.

<sup>9</sup> Os anos em que houve registo de protestos no sector do açúcar são: 2002, 2007, 2008, 2009, 2011, 2012, 2014, 2015, 2016 e 2017

fábrica, sob o risco de se deteriorar 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. Durante as greves no sector do açúcar, os trabalhadores tendem a paralisar as actividades<sup>10</sup> e a posicionar-se, sentados ou parados, em pequenos agrupamentos, em frente do local de trabalho ou dos escritórios centrais das empresas, ocupando determinada área. Estas interrupções constituem uma oportunidade de negócios para os pequenos operadores comerciais, sobretudo os voltados para a 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 em que 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 directa<sup>11</sup> aos grupos dominantes, quer económicos quer políticos. Assim, mesmo descontentes, excepcionalmente, os trabalhadores no sector do açúcar optam pelo afrontamento directo ao patronato, preferindo simplesmente a reverência e a apatia<sup>12</sup>:

*É preferível calar e olhar, só, ao invés de correr riscos* (trabalhadora na rega, entrevista de 24/04/2017).

Ou, então, o consentimento e a sujeição<sup>13</sup>, 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* (trabalhadora na rega, entrevista de 24/04/2017).

<sup>10</sup> <http://www.jornalnoticias.co.mz/index.php/sociedade/69869-greve-paralisa-maragra.html>.

<sup>11</sup> A estas formas de resistência directa dos actores, Hirschman (1970) chamou-lhe "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.

<sup>12</sup> Segundo Bajoit (1988), a apatia na relação social é uma forma de resistência que permite aos indivíduos exprimir o 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 o 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).

<sup>13</sup> 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, juntamente com *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 na rotina da organização. Apesar da submissão que a acompanha, a lealdade (e o consentimento) pressupõe uma certa esperança na melhoria ou na 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, 1996). 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 na mesma. Assim, devido à predominância de uma cultura política paroquial ou de súbdito, aliada ao medo e à 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 de 17/08/2017).*

## 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 física e ocorrem sem qualquer comunicado 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 se vêem 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 bônus no fim de cada campanha, principalmente quando a mesma tiver sido bem-sucedida (cortador de cana-de-açúcar).<sup>14</sup>*

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

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:

## 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	a) Diálogo e negociação
Motins e manifestações	b) Intervenção policial
Sindicalização	
Roubos e furtos	c) Sanções disciplinares
Sabotagens	d) Reforço dos meios de segurança e punição
Desistência e abandono de funções	
Condições de trabalho	e) Reforço dos meios de higiene e segurança no trabalho
	f) Controlo da disciplina e mecanismos de supervisão (violência simbólica)

## DIÁLOGO E NEGOCIAÇÃO

Existe uma tendência para a aproximação entre as empresas, através das suas direcções, do sindicato e dos trabalhadores com vista à resolução dos problemas acima identificados. O sindicato tem desempenhado o papel de mediador entre as duas partes, tendo como principal papel facilitar o diálogo 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 [sic] 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 numa determinada empresa poderão ter implicações, directas ou indirectas, nas restantes empresas do sector.

## 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 Força 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).

## 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 os atrasos colectivos não justificados legalmente, bem como o incumprimento de metas, são susceptíveis de serem deduzidos 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 (Heads, 1980; O’Laughlin, 2016a, 2016b). 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 fosse usado para complementar algumas despesas, maioritariamente de lazer. No entanto, as novas dinâmicas impostas pela conjuntura socioeconómica actual criam e simultaneamente reforçam a dependência do trabalho na empresa, levando a 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, a suspensão temporária e, inclusive, o despedimento. A exclusão dos grupos de pertença é também uma resposta possível, caso o indivíduo opte por não participar nas acções da colectividade, visando melhorar a situação de todos.

## REFORÇO DOS MEIOS DE SEGURANÇA E PUNIÇÃO

Uma das estratégias usadas para evitar as vandalizações, as sabotagens, os furtos de cana-de-açúcar, a 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.

## 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, 2017; O’Laughlin, 2016b). 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 a 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 VIH/sida. Muitos dos trabalhadores sazonais não possuem seguros de saúde contra doenças e acidentes de trabalho (O’Laughlin, 2016b).

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 que envolvem tanto os trabalhadores sazonais como os 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 que causavam morte marcavam o encerramento de uma 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 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 do 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 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 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 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).*

## 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 estando explicitamente regularizadas, estão instituídas e apropriadas pelas chefias directas. A ideia de disciplina no trabalho remete aqui não só para a assiduidade e pontualidade no trabalho como para o 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 a 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

Se por um lado esta ausência da administração do Estado reforça o prestígio das empresas junto das 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 de as empresas proverem aqueles serviços básicos e participar na 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 comparticipar 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 se demite 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 impõem-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 o melhoramento das vias de acesso.

A administração do Estado vê assim o seu campo de intervenção reduzido e o seu poder de influência junto das 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 condições de higiene e segurança no trabalho precárias 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 em 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 se encontram instalados nos acampamentos fornecidos pelas empresas são ainda precárias e apelam à necessidade de um tratamento mais humano 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. Devem ser pensadas estratégias para reduzir as assimetrias entre os quadros nacionais e estrangeiros, dentro da mesma categoria profissional, assim como formas para melhorar a actuação da administração do Estado e aumentar a sua capacidade de intervenção junto das comunidades e empresas.

## REFERÊNCIAS

- Almond, G. & Verba, S. (1989). *The Civic Culture. Political Attitudes and Democracy in Five Nations*. Califórnia: Sage Publications, Inc.
- Bajoit, G. (1988). Exit, voice, loyalty... and apathy. Les réactions individuelles au mécontentement. *Revue Française de Sociologie*, 29 (2), 325-345.
- Bourdieu, P. (2005). *O Poder Simbólico*. 8.<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Brito, L. (2015). Revoltas da fome: protestos populares em Moçambique (2008-2012). *Cadernos IESE*, 14.
- Bruna, N. (2017). Desresponsabilização das funções do Estado na implementação de grandes projectos: incompetência, negligência ou oportunismo? *Destaque Rural* n.º 21. Maputo: OMR.
- Cepagri (2013). *Balanço do PES 2013 no Sector do Açúcar*.
- Crozier, M. & 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. *Estudos Moçambicanos*, 22.
- Feijó, J. (2016). Investimentos, assimetrias e movimentos de protesto na província de Tete. *Observador Rural*, 44. Maputo: Observatório do Meio Rural.
- Feijó, J. & Agy, A. (2015). Do modo de vida camponês à pluriactividade. Impacto do assalariamento urbano na economia familiar rural. *Observador Rural*, 30. Maputo: OMR.
- Heads, J. (1980). A Sena Sugar Estates e o trabalho migratório. *Estudos Moçambicanos*, 53-72.
- Hirschman, A. (1970). *Exit, Voice and Loyalty. Responses to decline in firms, organizations, and states*. Londres: 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 C. N. Luís de Brito *et al.* (orgs.), *Desafios para Moçambique 2014*. Maputo: IESE, 41-60
- Machava (2017). Redacção. *Jornal O País* (10/08/2017). Disponível em: <http://opais.sapo.mz/trabalhadores-da-acucareira-da-maragra-manifestamse-na-manhica>.
- Manguezi, 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.
- Mosca, J. (2015). Agricultura familiar em Moçambique: ideologias e políticas. In João Mosca (ed.), *Sector Familiar Agrário e Desenvolvimento em Moçambique*. Maputo: Escolar Editora.

- Mosca, J. & Abbas, M. (2016). Políticas públicas e agricultura. In João Mosca (ed.), *Políticas Públicas e Agricultura*. Lisboa: Escolar Editora.
- Mosca, J. & Bruna, N. (2015). ProSavana: discursos, práticas e realidades. *Observador Rural*, 31. Maputo: Observatório do Meio Rural.
- Mosca, J. *et al.* (2016). A economia política do agro-negócio. O caso do ProSavana. In João Mosca (ed.), *Políticas Públicas e Agricultura*. Lisboa: Escolar Editora.
- O’Laughlin, B. (2016a). Consuming Bodies: Health and Work in the Cane Fields in Xinavane, Mozambique. *Journal of Southern African Studies*, 43(3), 625-641. Disponível em: doi:10.1080/03057070.2016.1190519.
- O’Laughlin, B. (2016b). Produtividade agrícola, planeamento e cultura do trabalho em Moçambique. In Luís Brito *et al.* (orgs), *Desafios para Moçambique 2016*, Maputo: IESE 225-253.
- O’Laughlin, B. & Ibraimo, Y. (2013). A expansão da produção de açúcar e o bem-estar dos trabalhadores agrícolas e comunidades rurais em Xinavane e Magude. *Cadernos IESE*, 12P.
- Olson, M. (1996). *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Goods*. Cambridge: Harvard University Press.
- República de Moçambique (2007). *Boletim da República. Constituição da República 2004. Lei do Trabalho, n.º 23/2007 de 1 de Agosto de 2007, I Série, n.º31*. Maputo: Imprensa Nacional.
- Schemel, Y. (2012). *Introduction à la science politique: objets, méthodes, résultats*. 2.<sup>a</sup> ed. Paris: Presses de Sciences po et Dalloz.
- Scott, J. (1985). *Weapons of the Weak*. New Haven: Yale University Press.
- Tilly, C. (1984). Les origines du repertoire d’action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne. *Revue d’histoire*, 4, 89-108.